

SKRIPSI

EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DINAS SOSIAL PROV.SUL-SEL

**FAIZURAH AHMAD
E211 08 001**



**UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NEGARA
(2014)**



UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM SARJANA

Abstrak

Faizurah Ahmad (E21108001), Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Sosial Prov.Sul-Sel, xv + 81 Halaman + 2 Gambar + 14 Tabel + 16 Pustaka (1986-2007). Dibimbing oleh Dr. H. M. Akmal Ibrahim, M.Si. dan Drs. H. Akib Halede, MS.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh efektivitas kerja Dinas Prov.Sul-Sel yang diharapkan seharusnya bisa tercapai tetapi terkendala masalah kurang berfungsinya perincian tugas (uraian tugas), rendahnya disiplin kerja pegawai, kurang adanya koordinasi antar sub/bagian yang ada, masih rendahnya tingkat pencapaian target/tujuan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis efektivitas kerja pegawai Dinas Sosial Prov.Sul-Sel, yang indikator-indikator pengukurannya adalah kemampuan menyesuaikan diri pegawai, prestasi kerja dan kepuasan kerja. Jenis penelitian atau penjelasan yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif digunakan menganalisis hubungan antara variabel penelitian. Jenis data yang digunakan kusioner, observasi, wawancara, dan dokumentasi serta peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

Dari hasil penelitian yang dilakukan, penulis menyimpulkan beberapa hal yakni: (1) kemampuan menyesuaikan diri pegawai Dinas Sosial Prov.Sul-Sel adalah cukup efektif dilihat dari 6 pertanyaan jawaban setuju persentasenya cukup besar, yaitu sebanyak 988 atau 69,77% terletak pada daerah antara tidak setuju dan setuju atau cenderung mendekati kategori setuju. Adapun hasil koefisien korelasi antara kemampuan menyesuaikan diri pegawai dengan efektivitas kerja adalah sebesar $r = 0.074$, uji $t = 0,559$, koefisien determinasinya yaitu $Kd = 0,547$. (2) prestasi kerja pegawai Dinas Sosial Prov.Sul-Sel adalah cukup efektif dilihat dari 8 pertanyaan jawaban setuju persentasenya cukup besar, yaitu sebanyak 1218 atau 64,51% terletak pada daerah antara tidak setuju dan setuju atau cenderung mendekati kategori setuju. Adapun hasil koefisien korelasi antara prestasi kerja pegawai dengan efektivitas kerja adalah sebesar r

= 0.110, uji t = 0,835, koefisien determinasinya yaitu $K_d = 1,210$. (3) kepuasan kerja pegawai Dinas Sosial Prov.Sul-Sel adalah cukup efektif dilihat dari 5 pertanyaan jawaban setuju persentasenya cukup besar, yaitu sebanyak 744 atau 63,05% terletak pada daerah antara tidak setuju dan setuju atau cenderung mendekati kategori setuju. Adapun hasil koefisien korelasi antara kepuasan kerja pegawai dengan efektivitas kerja adalah sebesar $r = 4,748$, uji t = 7,964, koefisien determinasinya yaitu $K_d = 22,886$.



UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU
POLITIK JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM SARJANA

Abstract

Faizurah Ahmad (E21108001) , Department of Social Work Effectiveness Employees Prov.Sul - Sel , xv + 81 Pages + 2 + Picture + 14 Table 16 Library (1986-2007) . advisor by Dr. . H. M. Akmal Ibrahim , M.Si. and Drs . H. Halede Akib , MS .

This research was motivated by the effectiveness of the Department Prov.Sul -Sel should be expected to be achieved but constrained assignment problem insufficiency details (job descriptions) , low employee discipline , a lack of coordination between sub / section that is , the low level of achievement of targets / goals .

The purpose of this study was to analyze the effectiveness of employee Social Service Prov.Sul -Sel, measurement indicators is the ability to adjust to an employee , job performance and job satisfaction . This type of research or explanation is descriptive quantitative used to analyze the relationship between the study variables . Types of data used questionnaire , observation , interviews , and documentation as well as legislation relating to problem studied .

From the research conducted , the authors conclude several things: (1) the ability to adjust Social Service employee Prov.Sul -Sel is quite affective from 6 questions answers agree fairly large percentage , as many as 988 or 69.77 % is located in the area between disagree and agree or disagree tend to approach categories . The results of the correlation coefficient between the employee 's ability to adjust to the effectiveness of the work is for $r = 0.074$, $t\text{-test} = 0.559$, $Kd =$ coefficient of determination is 0.547 . (2) Social Service employee performance Prov.Sul -Sel is quite effective viewed from 8 answers questions percentage agree quite large , as many as 1218 or 64.51 % is located in the area between disagree and agree or disagree tend to approach categories . The results of the correlation coefficient between employee job performance with the effectiveness of the work is for $r = 0.110$, $t\text{-test} = 0.835$, $Kd =$ coefficient of determination is 1.210 . (3) Social Service employee job satisfaction Prov.Sul - Sel is quite affective from 5 questions answers agree persentasenya large enough , as many as 744 or 63.05 % is located in the area between disagree and

agree or disagree tend to approach categories . The results of the correlation coefficient between employee satisfaction with the effectiveness of the work is for $r = 4.748$, $t\text{-test} = 7.964$, coefficient of determination is $Kd = 22.886$.

UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : FAIZURAH AHMAD

NIM : E211 08 001

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyatakan bahwa Skripsi yang berjudul “ **Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Sosial Prov.Sul-Sel**” benar-benar merupakan hasil karya pribadi dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

11 Februari 2014

FAIZURAH AHMAD
E21108001

**UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI NEGARA**

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Faizurah Ahmad

Nim : E211 08 001

Program Studi : Administrasi Negara

Judul Tugas karya Akhir : Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Sosial

Propinsi Sulawesi Selatan

Telah diperiksa oleh Pembimbing serta dinyatakan layak untuk diajukan ke Sidang Skripsi Sarjana Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin Makassar.

Makassar, 29 Januari 2014

Menyetujui:

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Dr. H. M. Akmal Ibrahim. M.Si.
NIP. 196012311986011005

Drs. H. Akib Halede. MS.
NIP. 194710251976021001

Mengetahui:

Ketua Jurusan Ilmu administrasi

Prof. Dr. Sangkala, MA.
NIP.196311111991031002

**UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

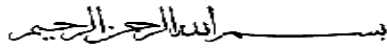
Nama : FAIZURAH AHMAD
NIM : E211 08 001
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Judul Skripsi : **Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Sosial Prov.Sul-Sel**

Telah dipertahankan dihadapan Sidang Penguji Skripsi Program Sarjana Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin pada hari Selasa, tanggal 11 Februari 2014.

Penguji Skripsi

| | | |
|-------------------|-----------------------------------|---------|
| Ketua Sidang | : Dr. H. M. Akmal Ibrahim, M.Si | (.....) |
| Sekretaris Sidang | : Drs. H. M. Akib Halede, MS | (.....) |
| Anggota | : Prof. Dr. H. Sulaiman Asang, MS | (.....) |
| | Drs. Lutfi Atmansyah, MA | (.....) |
| | Adnan Nasution, S.Sos, M.Si | (.....) |

KATA PENGATAR



Assalmu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puja-puji Ilahi hanya tercurah kepadaMU Ya Ilahi, dimana semua manifestasi gerak kami hanya menujuMU. Sujud Syukur kehadiran ALLAH SWT dengan segenap kerendahan hati atas segala rahmat dan ridhaNya yang senantiasa menjelma dalam diri setiap insan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Sosial Prov.Sul-Sel”** sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Jurusan Ilmu Administrasi FISIP UNHAS.

Salam dan shalawat kami haturkan kepada baginda Rasulullah SAW Al-Musthafa, sang revolusioner sejati yang telah menyalakan lilin pencerahan untuk kehidupan ini. Manusia suci yang telah merobek-robek tikar kebiadaban, dan menghamparkan tikar-tikar cinta dialam kesemestaan. Dan tak lupa pula kepada keluarganya (Ahlul Ba’itnya) yang suci dan para sahabat-sahabatnya yang setia kepada beliau. Semoga jalan yang kita tempuh adalah jalannya dan kita tetap istiqomah menggapai syahadahnya, AMIN.

Dalam Menyelesaikan penyusunan skripsi ini banyak pihak yang telah membantu dan memberi dukungan dan motivasi, Oleh karena itu melalui kesempatan ini, penulis menyampaikan penghargaan yang setinggi-tingginya dan mengucapkan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada Ayahanda **Ahmad** dan Ibunda **Fatmawaty** yang telah meluangkan segenap waktunya untuk mengasuh, mendidik, membimbing, dan mencurahkan kasih sayang yang teramat tulus dan suci mengiringi perjalanan hidup penulis dengan dibarengi

alunan doa yang tiada henti agar penulis sukses dalam menggapai cita-cita. Serta buat adik-adikku tersayang (**Wyrdana, Wardi, Winasty**) yang sudah mau menemani, serta membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Banyak tantangan yang penulis hadapi dalam pembuatan skripsi ini. Namun, berkat bantuan dari berbagai pihak serta arahan oleh Dosen Pembimbing Bapak **Dr. H. Akmal Ibrahim. M.Si.** dan Bapak **Drs. H. Akib Halede. MS**, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, Terima kasih ilmu yang tak terukur dan perhatian yang tulus.

Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya saya haturkan juga kepada:

1. Bapak **Prof. Dr. dr. A. Idrus Patturusi** selaku Rektor Unhas beserta para pembantu Rektor Universitas Hasanuddin dan staf.
2. Bapak **Prof. Dr. Hamka naping**, selaku dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik dan staf.
3. Bapak **Prof. Dr. Sangkala, MA**, selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi FISIP Universitas Hasanuddin.
4. Para dosen penguji **Prof. Dr. H. Sulaiman Asang, MS**, bapak **Drs. Lutfi Atmansyah, MA**, dan bapak **Adnan Nasution, S.Sos, M.Si** yang telah meluangkan waktu untuk memberi banyak masukan kepada penulis.
5. Bapak **Drs. Ali Fauzy Ely, M.Si.** selaku Penasehat Akademik, terima kasih atas arahannya selama ini.
6. Para dosen pengajar Jurusan Ilmu Administrasi FISIP Universitas Hasanuddin atas bimbingan, arahan, didikan dan motivasi yang diberikan selama perkuliahan beserta para staf jurusan, **Kak Aci, Kak Rini, Ibu Ani, Pak Lili**, dan **Ibu Ina** yang telah banyak membantu.

7. Buat sahabat-sahabatku tersayang di **HUMANIS FISIP UNHAS** (khususnya **BRAVO "08**), **KOHATI KOMISARIAT POLTEK, TEATER KAMPUS UNHAS, HPMM Kom.UNHAS, PP HPMM, PHADJAR MERAH MAKASSAR**, terima kasih untuk persahabatan, kebersamaan, dan semangat yang telah diberikan serta menorehkan kenangan dan kesan yang tak terlupakan bagi penulis.
8. Terkhusus untuk **Sainal ST** dan keluarga besarnya yang selama ini memberikan dukungan, motivasi kepada penulis.
9. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu yang telah memberikan dukungan dan bantuan kepada penulis.

Akhir kata, penulis menyadari masih banyak kekurangan pada skripsi ini. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan guna melengkapi segala kekurangan dan keterbatasan ini, akan tetapi penulis telah berusaha dengan semaksimal mungkin dalam penyusunan skripsi ini. Terimakasih. Wassalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Makassar, 29 Januari 2014

Penulis

DAFTAR ISI

| | |
|--|--------|
| HALAMAN JUDUL..... | i |
| ABSTRAK..... | iii |
| ABSTRACT..... | v |
| LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN..... | vi |
| LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI..... | vii |
| LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI..... | viii |
| KATA PENGANTAR..... | xi |
| DAFTAR ISI..... | xii |
| DAFTAR GAMBAR..... | xiii |
| DAFTAR TABEL..... | |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| I.1. Latar Belakang..... | 1 |
| I.2. Rumusan Masalah..... | 7 |
| I.3. Tujuan Penelitian..... | 8 |
| I.4. Manfaat Penelitian..... | 8 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... | 10 |
| II.1. Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 15 |
| II.2. Efektivitas Kerja Pegawai..... | 21 |
| II.2.1. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja..... | 23 |
| II.2.2. Alat Ukur Efektivitas Kerja Pegawai..... | 27 |
| II.3. Konsep Kinerja..... | 28 |
| II.3.1. Konsep Peningkatan Kinerja..... | 31 |
| II.4. Pelayanan Publik..... | 32 |
| II.4.1. Konsep Pelayanan Publik..... | 34 |
| II.5. Konsep Tentang Pegawai..... | 35 |
| II.5.1. Pengertian Pegawai Negeri Sipil..... | 38 |
| II.6. Kerangka Pikir..... | 38 |
| II.7. Hipotesis..... | 38 |
| BAB III METODE PENELITIAN..... | 39 |
| III.1. Perspektif Pendekatan Penelitian..... | 39 |
| III.2. Ruang Lingkup..... | 39 |
| III.3. Lokasi Penelitian..... | 39 |
| III.4. Variabel Penelitian..... | 40 |
| III.5. Jenis Dan Sumber Data..... | 41 |
| III.6. Instrumen Penelitian..... | 41 |
| III.7. Metode Pengumpulan Data..... | 42 |
| III.8. Populasi dan Sampel..... | 43 |
| III.9. Teknik Pengolahan Data..... | 43 |
| III.10. Teknik Analisis Data..... | 43 |

| | |
|--|-----------|
| BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN | |
| IV.1. Sejarah Dinas Sosial Prov.Sul-Sel..... | 48 |
| IV.2. Visi dan Misi Dinas Sosial Prov.Sul-Sel..... | 48 |
| IV.2.1. Visi Dinas Sosial Prov. Sul-Sel..... | 48 |
| IV.2.2. Misi Dinas Sosial Prov. Sul-Sel..... | 48 |
| IV.3. Struktur Organisasi..... | 49 |
| IV.4. Perencanaan Kinerja..... | 50 |
| IV.5. Keadaan Pegawai Dinas Sosial Prov.Sul-Sel..... | 52 |
| BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN | |
| V.1. Analisis dan Pembahasan..... | 54 |
| V.1.1. Karakteristik Responden..... | 54 |
| V.1.2. Kemampuan Menyesuaikan Diri Pegawai..... | 57 |
| V.1.3. Prestasi Kerja..... | 60 |
| V.1.4. Kepuasan Kerja..... | 62 |
| V.1.5. Efektivitas Kerja Pegawai..... | 65 |
| V.2. Pengujian Hipotesis..... | 68 |
| V.2.1. Persamaan Regresi Linear..... | 75 |
| V.3. Skema Hubungan Antara Variabel x dengan Variabel y... | 78 |
| V.4. Pembahasan Hasil Penelitian..... | 78 |
| BAB IV PENUTUP | |
| VI.1. Kesimpulan..... | 80 |
| VI.2. Saran..... | 81 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | xv |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| 1. Kerangka Pikir..... | 38 |
| 2. Skema Hubungan Variabel x dengan Variabel y..... | 78 |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| 1. Tabel 3.1.Skala Likert..... | 44 |
| 2. Tabel 3.2.Skala Pengukuran..... | 45 |
| 3. Tabel 4.1.Jumlah Pegawai Berdasarkan Unit Kerja..... | 52 |
| 4. Tabel 4.2.Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin... | 53 |
| 5. Tabel 4.3.Jumlah Pegawai berdasarkan Golongan..... | 53 |
| 6. Tabel 5.1.Jabatan Responden..... | 54 |
| 7. Tabel 5.2.Jenis Kelamin Responden..... | 55 |
| 8. Tabel 5.3.Jumlah Responden Berdasarkan Umur..... | 55 |
| 9. Tabel 5.4.Masa Kerja Responden..... | 56 |
| 10. Tabel 5.5.Tingkat Pendidikan Responden..... | 57 |
| 11. Tabel 5.6.Kemampuan Menyesuaikan Diri..... | 58 |
| 12. Tabel 5.7.Prestasi Kerja Pegawai..... | 60 |
| 13. Tabel 5.8.Kepuasan Kerja Pegawai..... | 63 |
| 14. Tabel 5.9.Efektivitas kerja..... | 66 |

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang

Peningkatan kualitas sumber daya pegawai menjadi sangat urgen dan perlu dilakukan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme. Sasaran dari pengembangan kualitas sumber daya pegawai adalah untuk meningkatkan kinerja operasional pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan. Selain itu, kualitas sumber daya pegawai yang tinggi akan bermuara pada lahirnya komitmen yang kuat dalam penyelesaian tugas-tugas rutin sesuai tanggung jawab dan fungsinya masing-masing secara lebih efisien, efektif, dan produktif.

Pembahasan pengembangan sumber daya manusia, sebenarnya dapat dilihat dari dua aspek, yaitu kuantitas dan kualitas. Pengertian kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia. Kuantitas sumber daya manusia tanpa disertai dengan kualitas yang baik akan menjadi beban organisasi. Sedangkan kualitas, menyangkut mutu sumber daya manusia yang menyangkut kemampuan, baik kemampuan fisik maupun kemampuan non fisik (kecerdasan dan mental). Oleh sebab itu untuk kepentingan akselerasi tugas pokok dan fungsi organisasi apapun, peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu syarat utama. Kualitas sumber daya manusia yang menyangkut dua aspek, yakni aspek fisik (kualitas fisik) dan non fisik (kualitas non fisik) yang menyangkut kemampuan bekerja, berpikir, dan keterampilan lain.

Oleh sebab itu, upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia dapat diarahkan pada kedua aspek tersebut. Untuk menentukan kualitas fisik dapat

diupayakan melalui program peningkatan kesejahteraan dan gizi. Sedangkan untuk meningkatkan kualitas non fisik, maka upaya pendidikan dan pelatihan sangat diperlukan. Upaya inilah yang dimaksudkan dengan pengembangan sumber daya manusia.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa yang dimaksud dengan pengembangan sumber daya manusia (human resources development) secara makro, adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan pembangunan bangsa. Proses peningkatan di sini mencakup perencanaan pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia. Secara mikro, dalam arti lingkungan suatu unit kerja (departemen atau organisasi yang lain), maka sumber daya manusia adalah tenaga kerja atau pegawai di dalam suatu organisasi, yang mempunyai peran penting dalam mencapai keberhasilan.

Fasilitas yang canggih dan lengkap, belum merupakan jaminan akan berhasilnya suatu organisasi tanpa diimbangi oleh kualitas manusia yang akan memanfaatkan fasilitas tersebut. Dari statement diatas, jelaslah betapa pentingnya peranan dan kedudukan pegawai sebagai unsur pelaksana kegiatan pemerintahan. Olehnya itu pemerintah membuat berbagai ketentuan yang mengatur tentang kepegawaian. Perhatian pemerintah ini pada dasarnya tidak lepas dari kondisi kebutuhan pembangunan dewasa ini dimana pegawai sebagai unsur aparatur negara harus memiliki dedikasi dan kualitas yang tinggi sehingga mampu menghadapi berbagai kesulitan yang akan muncul dalam proses pembangunan. Hal ini perlu dikemukakan karena pada masa yang akan datang persoalan-persoalan serta tantangan-tantangan yang akan dihadapi akan semakin berat dan kompleks. Untuk itu, dibutuhkan sumber daya pegawai yang

handal dalam mengantisipasi berbagai persoalan. Realitas menunjukkan bahwa kondisi pegawai masih jauh dari yang diharapkan, dimana kualitas pegawai negeri sipil di Indonesia selama ini masih belum memuaskan karena rendahnya produktivitas kerja yang ditampilkan.

Di pihak lain, suatu organisasi di tengah-tengah masyarakat mempunyai misi dan tujuan ini, sehingga direncanakan kegiatan atau program, selanjutnya untuk pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi kegiatan tersebut diperlukan tenaga yang profesional atau yang berkualitas baik. Di samping itu, dengan ditemukan peralatan dan fasilitas baru dan sebagainya, apabila organisasi tersebut ingin mengikuti arus perkembangan jaman, maka harus memiliki peralatan termaksud.

Berlakunya Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah menjadikan pelaksanaan pemeritahan daerah berubah paradigmanya dari sistem sentralistik kepada sistem desentralistik yang mengakibatkan Daerah memiliki kewenangan yang lebih luas bila dibandingkan pada masa sentralistik. Kewenangan yang luas dimiliki oleh Daerah tersebut meliputi semua bidang pemerintahan kecuali bidang politik luar negeri, pertahanan dan keamanan, peradilan, moneter dan fiskal, agama dan kewenangan bidang lain yang meliputi kebijakan perencanaan nasional dan pengendalian pembangunan nasional secara makro, dana penimbangan keuangan, sistem administrasi negara dan lain-lain yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan. Dengan demikian diluar kewenangan yang telah disebutkan diatas, menjadi kewenangan daerah diantaranya kewenangan pengelolaan di bidang Sumber Daya Manusia, hal tersebut sebagaimana bunyi pasal 76 Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999, (Undang-Undang Nomor:22 Tahun 1999, Halaman 37-38) yaitu sebagai berikut:

Daerah mempunyai kewenangan melakukan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, penetapan pensiun, gaji, tunjangan dan kesejahteraan pegawai, serta pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan Daerah yang ditetapkan dengan Peraturan Daerah berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Dari pengertian diatas secara jelas dapat dikatakan bahwa dalam pengelolaan bidang Sumber Daya Manusia kewenangan yang dimiliki oleh Daerah begitu luas mulai dari perencanaan terhadap kebutuhan pegawai, pembinaan karir pegawai sampai peningkatan kesejahteraan dan pemerhatian / pensiun pegawai menjadi kewenangan daerah. Oleh karena itu begitu luasnya kewenangan Daerah dalam bidang pengelolaan Sumber Daya manusia, maka kegiatan penataan Sumber Daya Manusia mempunyai peran yang strategis dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi terutama dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi terutama meningkatkan efektivitas kerja Pegawai. Dengan demikian bila dalam mendayagunakan Sumber Daya Manusia pada organisasi dapat efektif, dimungkinkan akan berdampak terhadap keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan sebagai instansi pemerintah, memiliki pegawai yang karakternya berbeda-beda. Perbedaan tersebut mungkin saja dipengaruhi oleh para pegawai dalam hal pengetahuan, keterampilan, sikap, kedisiplinan dan faktor lainnya. Keadaan tersebut menimbulkan perbedaan kemampuan para pegawai dalam hal melaksanakan tugasnya. Sehingga tingkat efektivitas kerja pegawai akan bervariasi.

Sumber Daya Manusia kewenangan yang dimiliki oleh Provinsi sangat begitu luas mulai dari perencanaan terhadap kebutuhan pegawai, pembinaan karier pegawai sampai peningkatan kesejahteraan dan pemberhentian/pensiun pegawai menjadi kewenangan daerah. Oleh karena begitu luasnya kewenangan yang dimiliki Provinsi dibidang pengelolaan Sumber Daya Manusia, maka kegiatan penataan Sumber Daya Manusia mempunyai peran yang strategik dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi terutama meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Dengan demikian dalam mendayagunakan sumber daya manusia pada organisasi dapat efektif, dimungkinkan akan berdampaknya terhadap keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Sesuai Program Pembangunan Daerah Prov.Sul-Sel Tahun 2001-2005 pengembangan sumber daya manusia pada aparatur Pemerintah Prov.Sul-Sel mempunyai tujuan yaitu:

- a. Tertatanya struktur organisasi, perangkat kelembagaan dan aparatur pemerintah yang efektif, efisien, dan rasional sesuai dengan kebutuhan.
- b. Meningkatnya kualitas dan transparansi pelayanan masyarakat yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat.
- c. Berkembangnya sistem perencanaan sumberdaya manusia aparatur Pemerintah sesuai dengan hasil penataan struktur organisasi pemerintahan.
- d. Meningkatnya pemberantasan Korupsi, Kolusi dan nepotisme.
- e. Meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur Pemerintah.
- f. Mengurangi kejenuhan dan meningkatkan semangat.

g. meningkatkan keterampilan aparatur.

Dengan demikian sesuai program Pembangunan Daerah Tahun 2001-2005 Penataan Sumber Daya Manusia khususnya penataan terhadap aparatur Pemerintah.

Untuk mendukung pelaksanaan tugas di Dinas Sosial Prov.Sul-Sel diperlukan Sumber Daya Manusia yang tidak jumlah yang banyak dan kualitas yang baik akan tetapi juga mempunyai etos kerja tinggi, wawasan kedepan, semangat enterpreneur dan pola pikir yang mandiri dalam rangka pelaksanaan tugas di Dinas Sosial Prov.Sul-Sel.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi,yaitu meliputi semua orang yang melakukan aktivitas berdasarkan petunjuk kerja yang ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.Secara umum sumber daya yang terdapat dalam organisasi menurut.Faustino Cardosa Gomes (1995:1) dapat dikelompokkan atas dua macam yaitu:

1. Sumber daya manusia (human resource)
2. Sumber daya non manusia (non-Human resource)

Dari uraian diatas, penulis menyadari akan pentingnya efektifitas kerja pegawai dilaksanakan oleh instansi pemerintah yaitu, termasuk Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Menurut penulis banyak faktor yang dapat mempengaruhi rendahnya efektivitas kerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan,antara lain kepemimpinan, pengawasan, koordinasi antar sub-dinas/bagian yang masing-masing membawahi beberapa seksi/sub bagian, disiplin kerja pegawai, motivasi, semangat kerja,pembagian kerja,iklim kerja,tata kerja yang ada,hubungan insani kemampuan pegawai dan sebagainya.

Dengan jumlah pegawai Oktober 2013, pegawai perempuan berjumlah 70 orang dan pegawai laki-laki berjumlah 72, efektivitas kerja yang diharapkan seharusnya bisa tercapai tetapi terkendala masalah kurang berfungsinya perincian tugas (uraian tugas), rendahnya disiplin kerja pegawai, kurang adanya koordinasi antar sub/bagian yang ada, masih rendahnya tingkat pencapaian target/tujuan.

Dengan penjelasan diatas maka harapan bahwa pegawai di Dinas Sosial Prov. Sul-Sel mampu atau bisa mengarjakan tugasnya secara Efektif. Untuk mencakup keseluruhan faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas tersebut maka penulis menggunakan teori menurut Richard dan M. Steers untuk mengukur efektivitas kerja pegawai Dinas Sosial Prov. Sul-Sel yang meliputi unsur kemampuan menyesuaikan diri pegawai, prestasi kerja dan kepuasan kerja pegawai. Dimana kemampuan menyesuaikan diri indikatornya yaitu: situasi, komunikasi, dan kerjasama. Prestasi kerja indikator-indikatornya yaitu: keterampilan, kedisiplinan, kepribadian, tanggung jawab. Dan kepuasan kerja indikator-indikatornya yaitu: isi pekerjaan, supervisi, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, dan gaji atau finansial lainnya. Bertitik tolak dari latar belakang masalah yang ada, penulis mengadakan penelitian dengan judul **“EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DINAS SOSIAL PROVINSI SULAWESI SELATAN”**.

I.2. Rumusan Masalah

Bertolak dari permasalahan tersebut diatas, maka penulis merumuskan masalah penelitian yaitu:

1. Bagaimana kemampuan pegawai Dinas Sosial Prov. Sul-Sel dalam menyesuaikan diri dengan rekan sekerjanya dan pengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Sosial Prov.Sul-Sel?
2. Bagaimana prestasi kerja pegawai Dinas Sosial Prov. Sul- Sel dan pengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Sosial Prov.Sul-Sel?
3. Bagaimana tingkat kepuasan kerja pegawai Dinas Sosial Prov. Sul-Sel dan pengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Sosial Prov. Sul- Sel?

I.3. Tujuan Penelitian

Searah dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui kemampuan pegawai Dinas Sosial Prov. Sul-Sel dalam menyesuaikan diri dengan rekan sekerjanya dan pengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Sosial Prov.Sul-Sel.
2. Untuk mengetahui prestasi kerja pegawai di Dinas Sosial Prov.Sul-Sel dan pengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Sosial Prov.Sul – Sel.
3. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan dan pengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Sosial Prov.Sul-Sel.

I.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini mengarah kepada aspek berikut :

1. Manfaat Akademis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan penulis terutama yang berkaitan dengan teori tentang efektivitas kerja pegawai dan sebagai bahan referensi bagi mereka yang berkeinginan untuk melakukan penelitian lanjutan pada bidang yang sama.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumbang saran dan masukan bagi pemerintah khususnya Di Dinas Sosial Propinsi Sulawesi Selatan dalam peningkatan efektivitas kerja pegawainya.

3. Manfaat Penulis

Adapun manfaat langsung bagi penulis yaitu dapat menambah dan memperluas wawasan pengetahuan dalam penulisan karya ilmiah (skripsi) yang terkait masalah yang diteliti, serta merupakan tugas akhir bagi penulis dalam penyusunan studi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

II.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Bermacam-macam pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, antara lain adanya yang menciptakan *human resources*, ada yang mengartikan sebagai *manpower management* serta ada yang menyetarakan dengan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya). Akan tetapi pada manajemen sumber daya manusia yang mungkin tepat adalah *human resources managemen* (manajemen sumber daya manusia), dengan demikian secara sederhana pengertian manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan terhadap manajemen manusia. Pendekatan terhadap manajemen manusia tersebut didasarkan pada nilai manusia dalam hubungannya dengan organisasi. Manusia merupakan sumber daya yang penting dalam organisasi di samping itu efektivitas organisasi sangat ditentukan oleh manajemen manusia.

Menurut Schuler dalam buku Sutrisno (2009 : 4) mengemukakan bahwa :

"Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa

sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat."

Fokus manajemen sumber daya manusia terletak pada upaya mengelola sumber daya manusia di dalam dinamika interaksi antara organisasi pekerja yang seringkali memiliki kepentingan berbeda. Manajemen sumber daya manusia meliputi penggunaan sumber daya manusia secara produktif dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual.

Jadi manajemen sumber daya manusia dapat juga merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Walaupun objeknya sama-sama manusia, namun pada hakikatnya ada perbedaan hakiki antara manajemen sumber daya manusia dengan manajemen tenaga kerja atau dengan manajemen personalia.

Sedangkan Kiggundu dalam buku Sulistiyani dan Rosidah (2009, hal. 13) mengemukakan bahwa :

"Manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa dan internasional yang efektif."

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Dalam tugasnya manajemen sumber daya manusia dapat dikelompokkan atas tiga fungsi, yaitu :

1. Fungsi Manajerial yang meliputi :

a. Perencanaan

Perencanaan (human resources planning) adalah merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi dan efektif serta efisien dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan ini untuk menetapkan program kepegawaian.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk megorganisasi semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasinya, dalam bagan organisasi (organization chart). Organisasi yang baik akan membantu tercapainya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan

Pengarahan (directing) adalah kegiatan mengarahkan semua pegawai agar mau bekerjasama dan bekerja efektif secara efisien dalam terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat. Pengarahan dilakukan oleh pimpinan dengan kepemimpinannya, memerintah bawahan agar mau mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian

Pengendalian (controlling) adalah kegiatan mengendalikan semua pegawai agar mau mentaati peraturan-peraturan organisasi kepegawaian dan mau bekerja sesuai rencana. Bila terdapat penyimpangan atau kesalahan diadakan

tindakan perbaikan atau penyempurnaan rencana. Pengendalian pegawai ini meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

2. Fungsi Operasional yang meliputi :

a. Pengadaan

Pengadaan (procrument) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengembangan

Pengembangan (development) adalah proses peningkatan ketrampilan teknis, teoristik, konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

c. Kompensasi

Kompensasi (compensation) adalah pemberian balas jasa langsung (direct) dan tidak langsung (indirect), uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikannya kepada orgaisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum

pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian (integration) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Pengintegrasian merupakan hal penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan (maintenance) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas pegawai, agar mereka bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting demi terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan – peraturan organisasi dan norma – norma sosial.

g. Pemberhentian

Pemberhentian (separation) adalah putusya hubungan

kerja seseorang dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, pensiun, dan sebab – sebab lainnya.

Berdasarkan dari uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi pemerintah secara terpadu.

Tiap organisasi, termasuk pemerintah, menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam memanajemen setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan manajemen sumber daya manusia secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada pentahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.

II.2. Pengertian Efektivitas Kerja

Pembicaraan sekitar efektivitas kerja pegawai adalah sesuatu yang sangat menarik untuk dilakukan, dan pasti akan berkaitan dengan banyak faktor.

Jika dikatakan bahwa efektivitas kerja pegawai merupakan sikap atau kondisi umum seseorang yang positif terhadap kehidupan organisasionalnya, maka jelaslah bahwa setiap pemimpin perlu mengambil berbagai langkah agar semakin banyak (apabila mungkin semua) bawahannya merasa puas dan selalu bersemangat dalam bekerja, yang pada saatnya nanti akan mencapai tingkat efektivitas kerja pegawai yang bersangkutan sesuai yang diharapkan. Untuk dapat melakukan dengan cepat dan tepat, diperlukan

pemahaman teknik dan cara yang dapat digunakan mengukur tingkat efektivitas kerja para pegawai tersebut.

Dalam hubungan ini perlu diperhatikan bahwa seseorang pegawai tidak akan melakukan tugasnya dengan baik dalam suasana kehampaan. Artinya seseorang dalam melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya tidak membatasi keberadaannya dalam organisasi hanya pada penyelesaian tugas itu berdasarkan keterampilan dan diskripsi tugas yang sudah jelas.

Disamping hal-hal yang bersifat teknis, terdapat faktor-faktor lain yang sifatnya tidak teknis, melainkan psikologi, sosio kultural dan intelektual. Artinya dalam kehidupan berorganisasi, berkarya tidak dapat dipandang semata-mata hanya sebagai wahana untuk merumuskan kebutuhan-kebutuhan yang sifatnya wahana untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan yang sifatnya individualistic dan ekonomis, tetapi juga berbagai kebutuhan lainnya. Interaksi dengan berbagai pihak seperti rekan sekerja, atasan dan bawahan mutlak diperlukan.

Tidak satu pun pekerjaan organisasi yang dapat diselesaikan hanya oleh seseorang tanpa interaksi sama sekali dengan pihak lain. Ketaatan terhadap berbagai ketentuan yang berlaku dalam organisasi, melakukan penyesuaian dengan tradisi dan kultur organisasi adalah beberapa contoh lain dari faktor-faktor yang perlu mendapat perhatian dalam mendorong tercapainya tingkat efektifitas kerja pegawai dalam kehidupan organisasi.

Mengenai faktor-faktor yang penting dalam mendorong peningkatan efektifitas kerja pegawai dalam menyelesaikan tugasnya menurut pendapat ahli yang penulis kutip, antara lain sebagai berikut:

Menurut Stephen P. Robbins (1996 : 24) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mendorong peningkatan efektivitas kerja pegawai, adalah:

1. Sikap (disiplin)
2. Kepentingan atau minat
3. Motif
4. Pengalaman masa lalu
5. Penerapan (dispektasi)

Masih Stephen P.Robbins (1996:225), dalam halaman berikutnya mengemukakan terdapat empat faktor yang dapat mendukung atau mendorong tingkat efektifitas kerja pegawai,yaitu:

1. kendali (kontrol pengawasan)
2. motivasi
3. pengungkapan emosional
4. Informasi

Menurut Adam Ibrahim Indrawijaya (2000:73),Mengatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mendorong efektivitas pegawai adalah:

1. Pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan keahliannya.
2. pekerjaan yang menyediakan perlengkapan yang baik.
3. Pekerjaan yang menyediakan informasi yang lengkap.
4. Pengawasan yang tidak terlalu ketat.
5. Pekerjaan yang memberikan penghasilan yang memadai.
6. Pekerjaan yang memberikan rasa aman dan tenang.
7. Harapan yang dikandung pegawai itu sendiri.

Kemudian Sondang P.Siagian (1995:101), menyatakan bahwa faktor-faktor yang menentukan efektivitas kerja pegawai (seseorang) adalah:

1. Karakteristik individual
2. sikap
3. Motif
4. Kepentingan
5. Minat
6. Pengalaman
7. Harapan

Menurut Stan Kossen (1993:228) dikatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai adalah:

1. Organisasi itu sendiri
2. Kegiatan-kegiatan itu sendiri
3. Sifat pekerjaan
4. Teman-teman sejawat mereka

5. Majikan-majikan mereka
6. Konsep-konsep mereka sendiri
7. Pemenuhan keperluan mereka

Menurut Handyaningrat (1996:16):

“Efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya”.

Pengertian efektivitas kerja menurut Susanto (2004:41):

“Efektivitas artinya informasi harus sesuai dengan kebutuhan pemakai dalam mendukung suatu proses bisnis, termasuk di dalam informasi tersebut harus disajikan dalam waktu yang tepat, format yang tepat sehingga dapat dipahami, konsisten dengan format sebelumnya, isinya sesuai dengan kebutuhan saat ini dan lengkap atau sesuai dengan kebutuhan dan ketentuan”.

Sedangkan menurut Amsyah (2003:131), efektivitas kerja didefinisikan sebagai berikut:

“Efektivitas adalah kegiatan dengan mulai adanya fakta kegiatan sehingga menjadi data, baik yang berasal dari hubungan dan transaksi internal dan eksternal maupun berasal dari hubungan antar unit dan di dalam unit itu sendiri”.

Pengertian yang dikemukakan para ahli di atas mengenai efektivitas pada dasarnya hanya mengenai tujuan organisasi/instansi terhadap kinerja pegawai sebagai keberhasilan pencapaian tujuan organisasi dari sudut pandang: pertama dari segi hasil, tujuan atau akibat yang dikehendaki dapat dicapai, dan kedua dari segi usaha yang ditempuh dan dilaksanakan telah tercapai dan keduanya secara maksimal.

Dari berbagai pendapat mengenai efektivitas tersebut, penulis dapat menarik suatu kesimpulan bahwa efektivitas kerja pegawai dapat dikatakan sebagai taraf tercapainya suatu tujuan tertentu secara maksimal, baik ditinjau dari segi proses, jumlah format, serta ketepatan waktu sesuai prosedur, kebutuhan, dan ketentuan yang ditetapkan dalam organisasi tersebut.

Membahas masalah rendahnya tingkat efektivitas kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas pokok dan fungsinya sebagai aparatur Pemerintah di Kantor Dinas Sosial Propinsi Sulawesi Selatan, terlebih dahulu perlu diketahui bagaimana suatu organisasi itu dapat dikatakan mencapai tujuan dengan efektif. Atau dengan kata lain, apa kriteria yang digunakan untuk bisa mengatakan bahwa suatu organisasi dapat mencapai efektivitas yang diinginkan dalam mencapai tujuannya.

Perkataan efektivitas meskipun sering diucapkan, tetapi sering pengertiannya mempunyai makna yang berbeda. Suatu upaya untuk mendefinisikan yang umum dan sering digunakan adalah bertumpu pada pendekatan efektivitas dari segi optimasi tujuan, yakni kemampuan organisasi memanfaatkan sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pendefinisian yang sederhana tersebut menimbulkan kebingungan apabila kita hendak mengoperasikan konsep tujuan. Oleh karena itu, definisi yang bertumpu pada optimasi tujuan haruslah diberi makna sebagai tujuan yang diukur menurut konsep organisasi, yaitu ukuran mengenai seberapa jauh suatu organisasi mencapai tujuan yang hendak capai.

Efektivitas organisasi terdiri dari efektivitas individu dan kelompok. Hal ini disebabkan adanya beberapa pandangan mengenai efektivitas itu sendiri.

Kata efektif berasal dari bahasa Inggris yaitu *effective* yang berarti berhasil atau sesuatu yang dilakukan berhasil dengan baik. Menurut Harbani Pasolong (2007:4), efektivitas pada dasarnya berasal dari kata “efek” dan digunakan istilah ini sebagai hubungan sebab akibat. Efektivitas menurut arti harfiahnya adalah suatu efek atau akibat yang dikehendaki dalam suatu perbuatan.

Kata efektivitas tidak dapat disamakan dengan efisien. karena keduanya memiliki arti yang berbeda walaupun dalam berbagai penggunaan kata efisien lekat dengan efektivitas. Efisiensi mengandung pengertian perbandingan antara biaya dan hasil, sedangkan efektivitas secara langsung dihubungkan dengan pencapaian tujuan. *Kamus Ilmiah populer* mendefinisikan efektivitas sebagai ketepatan pengguna, hasil guna atau menunjang tujuan. Efektivitas merupakan salah satu dimensi dari produktivitas, yaitu mengarah kepada pencapaian unjuk kerja yang maksimal, yaitu mengarah kepada pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu.

Menurut Patron (1986:157):

Efektifitas kerja adalah sebuah kriteria evaluasi tentang pengukuran keberhasilan dari suatu kebijaksanaan atau perencanaan dibandingkan dengan akibat atau hasil yang diharapkan. Jadi antara hasil pekerjaan yang dicapai dengan tujuan perencanaan harus sinkron, karena itu sebagai indikator dari efektifitas kerja dalam sebuah kantor atau organisasi.

Pengertian efektivitas secara umum menunjukkan sampai seberapa jauh tercapainya suatu tujuan yang terlebih dahulu ditentukan. Hal tersebut sesuai dengan pengertian efektivitas menurut Hidayat, 1986 menjelaskan bahwa:

“Efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas dan waktu) telah tercapai. Dimana makin besar presentase target yang di capai, makin tinggi efektivitasnya”.

Pendefinisian yang sederhana tersebut menimbulkan kebingungan apabila hendak mengoperasionalkan konsep tujuan. Oleh karena itu, definisi yang bertumpu pada optimalisasi tujuan haruslah diberi makna sebagai tujuan yang diukur menurut konsep organisasi, yaitu ukuran mengenai seberapa jauh suatu organisasi mencapai tujuan yang hendak dicapai.

Efektivitas organisasi terdiri dari efektivitas individu dan kelompok, hal ini disebabkan oleh adanya beberapa pandangan mengenai efektivitas itu sendiri.

Secara sederhana dapat dikatakan bahwa efektivitas kerja berarti penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan. Artinya, apakah pelaksanaan suatu kegiatan/tugas dinilai baik atau tidak sangat tergantung pada bilamana tugas itu diselesaikan, dan tidak terutama menjawab pertanyaan bagaimana cara pelaksanaan dan biaya yang dikeluarkan untuk itu.

Efektivitas kerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dapat dicapai apabila organisasi itu juga mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan perubahan lingkungan. Dalam hal ini efektivitas harus termasuk juga efisiensinya.

II.2.1. Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja

Efektivitas yang diartikan sebagai keberhasilan melakukan program dipengaruhi oleh berbagai faktor-faktor yang dapat menentukan efektivitas kerja pegawai berhasil dilakukan dengan baik atau tidak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Tugas pegawai dapat berjalan dengan baik apabila dilakukan pemberitahuan (komunikasi) tentang pendelegasian tugas/tanggung jawab serta adanya evaluasi kerja dari pimpinan. Menurut Relly (2003:119) Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja dalam organisasi :

1. Waktu

Ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan merupakan faktor utama. Semakin lama tugas yang dibebankan itu dikerjakan, maka semakin banyak tugas lain menyusul dan hal ini akan memperkecil tingkat efektivitas kerja karena memakan waktu yang tidak sedikit.

2. Tugas

Bawahan harus diberitahukan maksud dan pentingnya tugas-tugas yang didelegasikan kepada pegawainya.

3. Produktivitas

Seorang pegawai mempunyai produktivitas kerja yang tinggi dalam bekerja tentunya akan dapat menghasilkan efektivitas kerja yang baik demikian pula sebaliknya.

4. Motivasi

Pimpinan dapat mendorong pegawainya melalui perhatian pada kebutuhan dan tujuan mereka yang sensitif. Semakin termotivasi karyawan untuk bekerja secara positif semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

5. Evaluasi Kerja

Pimpinan memberikan dorongan, bantuan dan informasi kepada pegawainya, sebaliknya pegawai harus melaksanakan tugas dengan baik dan menyelesaikan untuk dievaluasi tugas terlaksana dengan baik atau tidak.

6. Pengawasan

Dengan adanya pengawasan maka kinerja pegawai dapat terus terpantau dan hal ini dapat memperkecil resiko kesalahan dalam pelaksanaan tugas.

7. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah menyangkut tata ruang, cahaya alam dan pengaruh suara yang mempengaruhi konsentrasi seseorang pegawai sewaktu bekerja.

8. Perlengkapan dan Fasilitas

Adalah suatu sarana dan peralatan yang disediakan oleh pimpinan dalam bekerja. Fasilitas yang kurang lengkap akan mempengaruhi kelancaran

pegawai dalam bekerja. Semakin baik sarana yang disediakan oleh pemerintah akan mempengaruhi semakin baiknya kerja seorang dalam mencapai tujuan atau hasil yang diharapkan

II.2.2. Alat Ukur Efektivitas Kerja Pegawai

Untuk mencakup keseluruhan faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja tersebut maka penulis menggunakan teori menurut Richard dan M. Steers (1980:192) untuk mengukur efektivitas kerja pegawai yang meliputi unsur kemampuan menyesuaikan diri / prestasi kerja dan kepuasan kerja :

1. Kemampuan menyesuaikan diri

Kemampuan manusia terbatas dalam segala hal, sehingga dengan keterbatasannya itu menyebabkan manusia tidak dapat mencapai pemenuhan kebutuhannya tanpa melalui kerjasama dengan orang lain. Hal ini sesuai pendapat Ricard M. Steers yang menyatakan bahwa kunci keberhasilan organisasi adalah kerjasama dalam pencapaian tujuan. Setiap orang yang masuk dalam organisasi dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan orang yang bekerja didalamnya maupun dengan pekerjaan dalam organisasi tersebut. Jika kemampuan menyesuaikan diri tersebut dapat berjalan maka tujuan organisasi dapat tercapai.

Indikator-indikator penilaian kemampuan menyesuaikan diri pegawai yaitu:

- a) Situasi:Situasi baik di dalam kantor maupun di luar yang kondusif dapat menimbulkan rasa nyaman bagi para pegawai untuk melaksanakan tugasnya.
- b) Komunikasi:komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai

jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi pegawainya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

- c) kerjasama: saling bekerja sama antar pegawai dapat menjadikan pekerjaan semakin mudah. dalam hal ini setiap pegawai mampu bekerjasama dengan baik dengan sesamanya sehingga tujuan organisasi dapat terwujud.

2. Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu (Hasibuan, 2001:94). Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan kecakapan, pengalaman, kesungguhan waktu yang dimiliki oleh pegawai maka tugas yang diberikan dapat dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Prestasi kerja merupakan gambaran hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dalam jangka waktu tertentu, dengan kata lain prestasi kerja pegawai adalah kemampuan kerja pegawai untuk melaksanakan tugasnya sehingga dapat menghasilkan sesuatu yang menunjukkan pada pengetahuan dan keterampilan yang mereka miliki.

Pengertian prestasi kerja disebut juga sebagai kinerja atau dalam bahasa Inggris disebut dengan *performance*. Pada prinsipnya, ada istilah lain yang lebih menggambarkan pada “prestasi” dalam bahasa Inggris yaitu kata “to achieve” yang berarti “mencapai”, maka dalam bahasa Indonesia sering diartikan menjadi “pencapaian” atau “apa yang dicapai”.

Hal utama yang dituntut oleh badan pemerintahan dari pegawainya adalah prestasi kerja mereka yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Prestasi kerja pegawai akan membawa dampak bagi pegawai yang bersangkutan maupun badan pemerintahan tempat mereka bekerja. Prestasi kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas, Sebaliknya prestasi kerja pegawai yang rendah dapat menurunkan tingkat kualitas dan produktivitas kerja pegawai.

Adapun indikator-indikator penilaian prestasi kerja adalah sebagai berikut:

- a) Keterampilan, kemampuan, dan keahlian: dapat menyelesaikan tugas tepat waktu, mampu mengoperasikan komputer dengan baik dan menguasai salah satu bahasa asing.
- b) Kedisiplinan: Penilai menilai disiplin pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
- c) Kepribadian: Penilai menilai pegawai dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.
- d) Tanggung jawab: Penilai menilai kesediaan pegawai dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaannya, pekerjaannya, dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.

3. Kepuasan kerja.

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan

individu, pemerintahan dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi pemerintahan, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku pegawainya. Selanjutnya, masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan.

Tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal, dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dan organisasi tempat mereka berada.

Adapun indikator-indikator penilaian kepuasan kerja pegawai:

- a) Isi pekerjaan: Penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan.
- b) Supervisi: Keadilan dalam kompetensi penugasan managerial oleh pimpinan.
- c) Organisasi dan manajemen: Mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.
- d) Kesempatan untuk maju: Dalam hal ini setiap pegawai diberikan kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
- e) Gaji dan finansial lainnya: gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

II.3. Konsep Kinerja

Ada beberapa pengertian mengenai kinerja. Dalam Kamus Besar bahasa Indonesia dikatakan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja (performance), yaitu suatu kemampuan untuk melakukan sesuatu menurut standar yang telah ditetapkan.

Kemudian kata kinerja yang tidak dapat dipisahkan dengan kata motivasi dan kemampuan individu dalam organisasi juga diartikan di dalam Kamus Besar bahasa Indonesia sebagai sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan kerja.

Dengan demikian, kinerja dapat diartikan sebagai suatu bentuk kecil dari tujuan organisasi, karena dengan banyaknya atau seringnya kinerja atau prestasi organisasi meningkat maka tujuan-tujuan organisasi dapat terpenuhi. Prestasi kerja itu sendiri dalam hubungannya dengan kinerja telah dinyatakan oleh David Mc. Clelland dan para peneliti lainnya bahwa ada korelasi positif antara kebutuhan berprestasi dengan prestasi atau kinerja. Pengertian kinerja sering pula dihubungkan dengan kata-kata produktivitas organisasi atau individu dalam kurun waktu yang telah ditentukan.

Kesemua kata tersebut memang senada dan sangat tipis perbedaannya dengan kata kinerja, karena objek dan sasarannya sama yakni bagaimana mencapai tujuan organisasi dengan melalui dukungan kemampuan teknis, operasional, fungsional, dan kemampuan pikiran yang diimbangi dengan kemauan atau dorongan besar yakni motivasi berprestasi.

Sedangkan para ahli memberikan pengertian kinerja sebagai berikut ; Agus Fharma (1991:1) mengemukakan bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah

sesuatu yang dikerjakan atau jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang.

Selanjutnya, pengertian kinerja menurut Musanef (1993:98) adalah kemampuan seseorang dalam usaha mencapai hasil kerja yang lebih baik atau yang menonjol ke arah tercapainya tujuan organisasi.

Pencapaian tujuan organisasi pada intinya adalah bagaimana merealisasikan program-program kerja organisasi dalam bentuk kinerja atau pelaksanaan tugas dari tugas-tugas rutin, umum dan pembangunan. Kemampuan berprestasi menurut Mc.Clelland memberikan pernyataan bahwa manusia pada hakekatnya mempunyai kemampuan untuk berprestasi di atas kemampuan orang lain.

Kemampuan itu hanya dapat dimiliki bilamana pegawai mempunyai pendidikan yang tinggi, pengalaman yang cukup tinggi, mental yang baik, dan moral yang baik pula. Akan tetapi, jika kesanggupan dalam memegang jabatan tidak ada, walaupun tempat kerjanya sudah tepat maka hal itu tidak akan menghasilkan atau mencapai kinerja yang baik atau tidak terwujudnya manajemen yang produktif sebagaimana yang dikemukakan oleh Sukarna (1990:40), bahwa dalam administrasi negara yang sehat, penempatan orang-orangnya dilakukan menurut prinsip-prinsip *the right man is the right place* atau penempatan orang-orang yang tepat di tempat pekerjaan yang baik pula.

II.3.1. Konsep Peningkatan Kinerja

Arah kebijaksanaan peningkatan kinerja pegawai dalam dasawarsa terakhir ini adalah meningkatkan kualitas Pegawai melalui upaya-upaya antara lain pendidikan dan pelatihan. Tujuan dan sasaran pokok peningkatan kinerja

pegawai adalah dalam rangka terwujudnya administrasi pemerintahan yang berdisiplin, memiliki nilai produktif dan daya guna, baik dan berwibawa.

Dengan demikian kebijaksanaan peningkatan kinerja pegawai apakah melalui pendidikan dan pelatihan sekaligus juga merupakan upaya peningkatan sumber daya pegawai secara rasional. Hal ini berarti pula bahwa pendidikan dan pelatihan pegawai merupakan hal yang mutlak untuk dilaksanakan secara sistematis dan berkesinambungan karena sudah merupakan kebutuhan yang nyata bagi sumber daya aparatur.

Sasaran yang ingin diwujudkan melalui pendidikan dan pelatihan bagi pegawai adalah diarahkan pada pengembangan dan peningkatan aspek-aspek :

1. Pengembangan dan kemampuan melaksanakan tugas dan peran sebagai aparatur pemerintah sehingga dapat memenuhi standar yang telah ditentukan untuk suatu tugas tertentu dan mampu mengambil keputusan secara mandiri dan profesional.
2. Meningkatkan motivasi, disiplin, kejujuran, etos kerja dan rasa tanggung jawab yang dilandasi dengan semangat jiwa pengabdian.
3. Perubahan sikap yang lebih mengarah pada perkembangan, keterbukaan, sikap melayani dan mengayomi publik yang merupakan tugas dan tanggung jawab pokoknya.

Oleh sebab itu, kunci utama untuk meningkatkan pelayanan tugas-tugas rutin dan tugas kedinasan adalah melalui proses peningkatan kualitas kinerja pegawai melalui program pendidikan dan pelatihan
(<http://fkip.wisnuwardhana.ac.id>)

Konsep peningkatan kualitas kinerja pegawai pada prinsipnya merupakan suatu upaya yang terencana untuk meningkatkan kapasitas individu dan

masyarakat suatu bangsa agar dapat secara aktif menentukan masa depannya. Peningkatan kinerja pegawai secara sederhana dapat didefinisikan sebagai upaya untuk mengembangkan inisiatif dan kreatifitas dari manusia dan masyarakat Indonesia sebagai sumber daya pembangunan yang utama dalam rangka mencapai kesejahteraan lahir batin, dan ketenteraman dalam suasana kehidupan masyarakat, bangsa dan negara berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.

Menyadari betapa pentingnya peranan sumber daya manusia aparatur dalam hal ini adalah Pegawai Negeri Sipil dalam pembangunan, maka para pegawai perlu diberdayakan secara optimal lagi. Hal ini akan dicapai apabila pengetahuan dan tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan maupun pembangunan yang diemban oleh para Pegawai Negeri Sipil dapat dilaksanakan secara maksimal. Dalam rangka inilah diperlukan upaya pembinaan baik dalam karier maupun prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan.

Menurut Undang-Undang RI No 8 tahun 1974 jo Undang-undang RI nomor 43 tahun 1999 Tentang pokok-pokok kepegawaian dijelaskan pengertian Pegawai Negeri Sipil (PNS), bisa dinyatakan bahwa upaya peningkatan kualitas kinerja pegawai melalui pendidikan dan pelatihan dapat menciptakan pelaksanaan tugas yang lebih baik serta menciptakan efektifitas pencapaian sasaran tugas yang ditentukan bagi setiap bagian dalam organisasi. Dalam sisi lain, konsultan pelatihan yang tersedia dalam masyarakat biasanya menyediakan berbagai paket pelatihan yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan organisasi. Hal ini diupayakan dengan harapan adanya dinamisasi pelaksanaan pendidikan

dan pelatihan yang lebih bersifat mengenal lingkungan internal masing-masing dan lingkungan eksternal dalam pelaksanaan tugas yang dibebankan organisasi.

II.4. Pengertian Pelayanan Publik

Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (MenPAN) Nomor 63/KEP/M.PAN/7/2003:

“Segala kegiatan pelayanan yang dilaksanakan oleh penyelenggara pelayanan publik sebagai upaya pemenuhan kebutuhan penerima pelayanan maupun pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan”.

Pelayanan publik dapat juga diartikan sebagai pemberian layanan (melayani) keperluan orang atau masyarakat yang mempunyai kepentingan pada organisasi itu sesuai dengan aturan pokok dan tata cara yang telah ditetapkan.

Pada hakikatnya, pemerintah adalah pelayanan kepada masyarakat. Ia tidaklah diadakan untuk melayani dirinya sendiri, tetapi untuk melayani masyarakat serta menciptakan kondisi yang memungkinkan setiap anggota masyarakat mengembangkan kemampuan dan kreativitasnya demi mencapai tujuan bersama.

Oleh karena itu, birokrasi publik berkewajiban dan bertanggung jawab untuk memberikan layanan baik dan profesional. Pelayanan publik (public services) oleh birokrasi publik merupakan salah satu perwujudan dari fungsi aparatur negara sebagai abdi masyarakat di samping sebagai abdi negara.

Pelayanan publik (public services) oleh birokrasi publik dimaksudkan untuk mensejahterakan masyarakat (warga negara). Pelayanan umum oleh Lembaga Administrasi Negara (1998) diartikan sebagai segala bentuk kegiatan pelayanan umum yang dilaksanakan oleh Instansi Pemerintah di Pusat, di Daerah dan di lingkungan Badan Usaha Milik Negara/Daerah dalam bentuk barang dan atau jasa baik dalam rangka upaya kebutuhan masyarakat maupun

dalam rangka pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan. Pelayanan publik dengan demikian dapat diartikan sebagai pemberian layanan (melayani) keperluan orang atau masyarakat yang mempunyai kepentingan pada organisasi itu sesuai dengan aturan pokok dan tata cara yang telah ditetapkan. (<http://kuliahitukeren.blogspot.com/2011/10/pengertian-pelayanan-publik.html>)

II.4.1.Konsep Pelayanan Publik

Setiap orang menginginkan jasa pelayanan yang diterima dan yang dirasakan sesuai dengan harapannya. Secara umum masyarakat menginginkan pelayanan yang sama dari apartur pemerintah, sebab warga negara yang mempunyai kedudukan yang sama didalam hukum berhak mendapatkan pelayanan yang sama.

Pelayanan yang bersahabat dan profesional sudah menjadi suatu syarat yang harus dipenuhi oleh para penyelenggara pekerjaan administrasi negara (Waworuntu, 1997:18). Sianipar (1998:4), mengatakan bahwa pelayanan adalah cara melayani, membantu menyiapkan atau mengurus keperluan seseorang atau kelompok orang. Melayani adalah meladeni/membantu mengurus keperluan atau kebutuhan seseorang sejak diajukan permintaan sampai penyampaian atau penyerahannya.

Menurut Moenir (1998:26),

“ pelayanan umum adalah kegiatan yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dengan landasan faktor material melalui sistem, prosedur dan metode tertentu dalam rangka usaha memenuhi kepentingan orang lain sesuai haknya.”

Ananoim (1993:21) :

“Pelayanan umum adalah segala bentuk barang atau jasa, baik dalam rangka upaya kebutuhan masyarakat maupun dalam rangka pelaksanaan ketentuan perundang-undangan.”

Sedangkan Kottler (dalam Supranto, 2001:227) mengatakan bahwa:

“Jasa/pelayanan merupakan suatu kinerja penampilan, tidak terwujud dan cepat hilang, lebih dapat dirasakan dari pada dimiliki, serta pelanggan lebih dapat berperan aktif dalam proses mengkonsumsi jasa tersebut.”

Yoeti (2000:9), mengemukakan bahwa:

“Pelayanan itu diberikan kepada dua macam pelanggan, yaitu internal customer (orang yang terlibat dalam proses produksi produk dan jasa yang kita hasilkan) dan external customer (mereka yang berada di luar organisasi yang menerima barang atau jasa dari pemberi pelayanan).”

Dalam memberikan layanan sangat terkait kepada siapa yang kita berikan layanan tersebut, dalam hal ini adalah pelanggan. Menurut Wijono (2000:17),:

“Pelanggan adalah seorang yang terkena dampak produk atau proses, dimana pelanggan dapat dilihat dari dua aspek yaitu pelanggan internal adalah mereka yang terkena dampak produk dan anggota perusahaan yang disebut pelanggan tetapi bukan pembeli, tetapi bukan anggota dari perusahaan yang menghasilkan produk tersebut, dan pelanggan external meliputi para pembeli dan yang berkepentingan lainnya, dapat perusahaan lain, instansi pemerintah, masyarakat dan lain-lain.”

Pelayanan pada hakekatnya berkaitan dengan perwujudan fungsi negara/pemerintahan untuk mengatur, mengendalikan dan mengawasi, membina serta mengarahkan setiap aspek kehidupan masyarakat untuk mencapai kehidupan yang aman tertib, dinamis dan sejahtera dalam bernegara dan berbangsa (Trenggono, 1997:38). Dengan demikian pelayanan merupakan implementasi dari pada hak dan kewajiban antara negara/pemerintah dan masyarakat yang harus diwujudkan secara berimbang dalam penyelenggaraan pemberian pelayanan oleh aparatur negara/pemerintahan.

Pelayanan dilaksanakan dalam suatu rangkaian kegiatan terpadu yang bersifat sederhana, terbuka, lancar, tepat, lengkap, wajar, dan terjangkau. Karena itu harus mengandung unsur dasar, sebagai berikut:

1. Hak dan kewajiban bagi pemberi maupun penerima pelayanan umum harus jelas dan diketahui secara pasti oleh masing-masing pihak.

2. Mutu proses dari hasil pelayanan harus diupayakan agar dapat memberikan keamanan,kenyamanan, kelancaran dan kepastian hukum yang dapat dipertanggung jawabkan. (Menpan,1993:4).

II.5.Konsep Tentang Pegawai

Berbicara tentang pegawai maka yang dibicarakan adalah tenaga kerja. “Tenaga kerja adalah orang-orang yang bekerja pada suatu organisasi, baik pada instansi pemerintah maupun pada perusahaan-perusahaan atau pada usaha-usaha sosial dimana ia memperoleh balas jasa tertentu”

Tenaga kerja dapat diartikan sebagai buruh (labour), pegawai, karyawan, pekerja dan istilah lainnya yang ada pada hakekatnya mempunyai maksud yang sama. Dalam kaitannya dengan negara, sebagai organisasi yang terbesar dalam suatu negara, maka negara mempekerjakan orang-orang agar kegiatan pemerintahan dan pembangunan dapat berjalan untuk mencapai tujuan negara tersebut.

Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya pegawai negeri. Karena itu dalam mencapai tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil dan bermoral tinggi, diperlukan pegawai negeri yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang harus menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan, dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang dasar 1945.

Menurut kamus politik kata aparatur berasal dari kata aparat yang berarti alat, badan atau instansi pemerintah. Lebih lanjut dikemukakan oleh Drs.

Soewarno Handayaniingrat dalam bukunya administrasi pemerintahan dalam pembangunan Nasional (1986: 154),:

”Aparat ialah aspek-aspek administrasi yang diperlukan dalam penyelenggaraan pemerintahan atau negara, sebagai alat untuk mencapai tujuan nasional aspek-aspek administrasi itu terutama ialah kelembagaan (organisasi) dan kepegawaian.”

Ditinjau dari ilmu administrasi, aparatur negara merupakan aspek administrasi yang diperlukan dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan, yang dapat pula berupa manusia yang disebut dengan pegawai.

Kelembagaan pemerintahan sesuai dengan peraturan perundang-undangan terdiri dari kelembagaan pemerintah pusat, pemerintah daerah otonomi dan kelembagaan pemerintah desa atau kelurahan, sedangkan pegawai adalah mereka yang melaksanakan tugas-tugas kelembagaan tersebut.

II.5.1. Pengertian Pegawai Negeri Sipil

Selanjutnya penjelasan Undang-undang Nomor 8/1974 dijelaskan pula kelancaran penyelenggaraan pemerintah dan pelaksanaan pembangunan nasional terutama tergantung dari kesempurnaan aparatur negara dan kesempurnaan aparatur negara pada pokoknya tergantung dari kesempurnaan pegawai negeri. Dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional sebagai tersebut diatas diperlukan adanya Pegawai Negeri yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-undang Dasar 1945, negara dan pemerintah serta bersatu padu, bermental baik, berwibawa, kuat, berdaya guna, berhasil guna, bersih, berkualitas tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur paratur negara, dan abdi masyarakat.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dikatakan bahwa pada dasarnya pegawai negeri adalah :

1. Mereka yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan.

2. Diangkat oleh pejabat yang berwenang.
3. Diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri atau tugas Negara lainnya.
4. Diberi gaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Selanjutnya disebutkan jenis pegawai yaitu :

1. Pegawai Negeri terdiri dari :
 - a) Pegawai Negeri Sipil
 - b) Anggota Tentara Nasional Indonesia dan
 - c) Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia
2. Pegawai negeri sipil terdiri dari :
 - a) Pegawai Negeri sipil Pusat
 - b) Pegawai Negeri Sipil daerah
3. Disamping Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud diatas, pejabat yang berwenang dapat mengangkat pegawai tidak tetap Sedangkan dalam pasal 1 ayat (1) dikatakan bahwa pegawai negeri sipil berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan.

Selain itu pengertian pegawai menurut Slamet Saksono (1993 : 25) adalah sebagai berikut :

“Kedudukan dan peranan pegawai negeri sipil menurut Undang-undang Pegawai adalah orang yang memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas negara dalam suatu jabatan serta digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.”

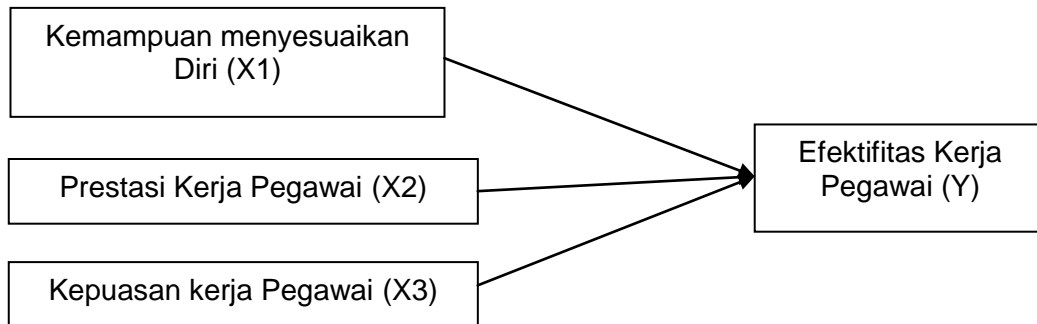
Selanjutnya dalam Undang-Undang No.43 tahun 1999 pasal 3 ayat (1) menyebutkan bahwa :

"Pegawai Negeri adalah unsur aparatur negara, abdi negara, yang dengan penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang- Undang Dasar 1945 negara dan pemerintah dalam menyelesaikan tugas pemerintahan dan pembangunan".

Akhirnya mutasi juga harus memperhitungkan faktor kekuatan pegawai, artinya apabila seorang pegawai dimutasikan ke unit kerja lain, maka pada waktu yang relatif singkat atau bila mungkin waktu yang bersamaan harus pula diangkat penggantinya, sehingga kuantitas pekerjaan tidak terlambat. Dalam hal adanya pengembangan organisasi biasanya dilakukan atau dilaksanakan mutasi dan promosi secara besar-besaran untuk koordinasi anatar unit kerja yang diperlukan, sehingga tidak terjadi pengumpulan pegawai-pegawai yang berbobot pada suatu unit tertentu, sehingga di unit lain berkumpul pegawai yang tidak berkualitas.

II.6. Kerangka Pikir

Dari pendapat Richard dan M.Steers (1980:192) tentang alat ukur efektifitas kerja pegawai maka penulis menyimpulkan kaerangka fikir sebagai berikut:



| Variabel | Indikator |
|-------------------------------|--|
| 1.Kemampuan menyesuaikan diri | <ul style="list-style-type: none">• Situasi• Komunikasi• Kerjasama |
| 2.Prestasi kerja | <ul style="list-style-type: none">• Keterampilan• Kedisiplinan• Kepribadian• Tanggung jawab |
| 3.Kepuasan Kerja | <ul style="list-style-type: none">• Isi pekerjaan• Supervisi• Organisasi dan manajemen• Kesempatan untuk maju• Gaji dan keuntungan finansial |

II.7. Hipotesis:

Adapun yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah:

“Diduga bahwa kemampuan menyesuaikan diri, prestasi kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.”

BAB III

METODE PENELITIAN

III.1. Perspektif Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif dan metode kualitatif yang saling melengkapi, dimana metode kuantitatif akan digunakan menganalisis hubungan antara variabel penelitian. Sedangkan untuk membuktikan hipotesis digunakan uji statistik.

III.2. Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penelitian ini menyangkut efektivitas kerja di Dinas Sosial Prov.Sul-Sel yang berkaitan dengan kemampuan menyesuaikan diri pegawai, prestasi kerja, dan kepuasan kerja pegawai di Dinas Sosial Prov.Sul-Sel.

III.3. Lokasi Penelitian

Dalam Penelitian skripsi ini, penulis menentukan salah satu objek penelitian yaitu pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi-Selatan yang berlokasi di Jln.Pettarani. Dengan pertimbangan memudahkan penulis dalam mengumpulkan data-data yang diperlukan dan pada akhirnya waktu, tenaga dapat dimanfaatkan seefisien mungkin.

III.4. Variabel Penelitian

1. Klasifikasi variabel

Variabel tergantung (Y) adalah efektivitas kerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

Dalam penelitian ini digunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu:

- a) kemampuan menyesuaikan diri (X1)
- b) Prestasi kerja (X2)

c) Kepuasan Kerja (X3)

2. Defenisi Konseptual

- a. Efektivitas kerja pegawai adalah kemampuan atau keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- b. Kemampuan menyesuaikan diri adalah Kemampuan manusia terbatas dalam segala hal, sehingga dengan keterbatasannya itu menyebabkan manusia tidak dapat mencapai pemenuhan kebutuhannya tanpa melalui kerjasama dengan orang lain.
- c. Prestasi Kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.
- d. Kepuasan kerja adalah Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi pemerintahan, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku pegawainya.

III.5. Jenis Dan Sumber Data

Adapun jenis data yang di gunakan adalah data kuantitatif. Data kuantitatif berupa angka-angka yang dapat dihitung seperti jumlah Pegawai Dinas Sosial provinsi Sulawesi Selatan, dan data lainnya yang dapat menunjang penelitian.

Sedangkan sumber data yang diperoleh dalam penulisan ini adalah :

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh dari hasil wawancara dan hasil kuesioner yang Pegawai Dinas Sosial provinsi Sulawesi Selatan
2. Data sekunder, yaitu data yang dikumpulkan oleh penulis dari dokumen-dokumen yang ada pada Dinas Sosial provinsi Sulawesi Selatan, dan dari hasil penelitian kepustakaan.

III.6.Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu dengan menyusun daftar pertanyaan berdasarkan pada variabel bebas dan variabel tergantung, untuk mendukung validitas data juga digunakan teknik wawancara dan interview guide.

III.7. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan:

1. Kusioner yaitu pengumpulan data dari responden melalui alat bantu daftar pertanyaan secara tertulis.
2. Observasi yaitu pengumpulan data dengan cara mengamati secara langsung kegiatan yang dilakukan oleh pegawai Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.
3. Wawancara yaitu pengumpulan data melalui pengajuan pertanyaan secara lisan kepada pegawai.
4. Dokumentasi yaitu pengumpulan data melalui bahan-bahan tertulis yang berkaitan dengan obyek penelitian.

III.8. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 142 orang, mengingat bahwa jumlah sampel yang cukup banyak maka penulis menggunakan tehnik penarikan sampel dengan menggunakan teori Slovin menurut Umar (2003 : 146) dengan menggunakan formulasi rumus yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

$$n = \frac{142}{1+142(0,10)^2}$$

$$n = \frac{142}{2,42}$$

$n = 58,67$ responden atau dibulatkan menjadi 59 responden.

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran Populasi

e = Error Term

Dari penentuan sampel maka tersebut maka digunakan metode *non probability sampling* yakni penentuan sampel dengan menggunakan cara acak.

III.9. Teknik Pengolahan data

Dalam pengolahan data setelah data terkumpul maka akan dilakukan beberapa tahap pengolahan yaitu:

a. Editing

Yaitu kegiatan meneliti data yang terkumpul, apakah ada kekeliruan dalam pengisian daftar pertanyaan atau dalam melakukan wawancara. Apabila ada kekeliruan diadakan pembetulan terhadap data yang keliru dengan melengkapi data yang dibutuhkan.

b. Koding

Yaitu mengkategorikan data dengan cara pemberian kode-kode menurut kriteria yang diperlukan pada data agar dapat ditabulasikan.

c. Tabulasi

Yaitu kegiatan mengelompokkan jawaban dengan teliti dan teratur, kemudian dihitung, dijumlah beberapa peristiwa yang masuk dalam satu kategori sampai terwujudnya tabel-tabel yang berguna untuk analisis data sedangkan penulis akan mengubah data ordinal menjadi data interval dengan cara membuat skor menurut skala likert yaitu sebagai berikut:

1. Pernyataan yang sangat setuju diberi skor 4.
2. Pernyataan yang setuju diberi skor 3.
3. Pernyataan yang tidak setuju diberi skor 2.
4. Pernyataan yang sangat tidak setuju diberi skor 1.

III.10. Teknik Analisis data

Data yang diperoleh diolah dan disajikan dalam bentuk tabel, kemudian dianalisa secara kualitatif dan kuantitatif. Analisa kualitatif adalah berkenaan dengan pengungkapan data tidak dalam bentuk angka-angka, tetapi berkenaan dengan nilai yang didasarkan pada hasil pengolahan data. Sebaliknya dalam analisa kuantitatif, data diinterpretasikan dalam bentuk angka-angka.

Analisa ini digunakan sebagai alat bantu statistik sehingga memudahkan penulis dalam menafsirkan data mentah yang diolah.

Untuk keperluan analisis data secara kuantitatif tersebut, dalam rangka mengukur variabel-variabel yang ada, variabel-variabel penelitian ini diukur

dengan *skala likert*, yang dijabarkan menjadi indikator variabel yang kemudian dijadikan sebagai titik tolak penyusunan item-item instrumen, dapat berbentuk pernyataan atau pertanyaan melalui pengisian kuesioner.

Sebelum data diolah dengan rumus korelasi *Product Moment*, terlebih dahulu penulis membuat skor untuk masing-masing jawaban dengan bentuk *skala Likert* yaitu skala yang berisi 4 tingkat jawaban yang merupakan skala ordinal. Untuk perhitungan analisis, penulis menggunakan jejang skor 1 sampai dengan 4, artinya jawaban responden diberi nilai atau bobot dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 3.1
Skala Likert

| Alternatif Jawaban | Bobot |
|---------------------|-------|
| Sangat setuju | 4 |
| Setuju | 3 |
| Tidak setuju | 2 |
| Sangat Tidak setuju | 1 |

Sumber: Sugiyono (2004:87)

Untuk melakukan penilaian terhadap kualitas dari masing-masing variabel, dilakukan pengelolaan berdasarkan pembobotan. Menurut Husein Umar (2005:225) untuk menentukan skala pengukuran dapat menggunakan rentang kriteria dan dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$Rs = \frac{n(m-1)}{m}$$

dimana:

n = Jumlah sampel

m = Jumlah alternatif jawaban

Berdasarkan rumus diatas, diperoleh rentang kriteria sebagai berikut:

$$Rs = \frac{n(m-1)}{m}$$

$$Rs = \frac{59(4-1)}{4}$$

$$R_s = 44,25$$

Dari total kumulatif akhir yang diperoleh, penilaian responden dikelompokkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skala Pengukuran

| No | Skala Penilaian | Keterangan |
|----|-----------------|-------------|
| 1 | 59 - 103,25 | Tidak baik |
| 2 | 103,50 - 147,75 | Kurang baik |
| 3 | 148 – 192,25 | Baik |
| 4 | 195,50 – 236,75 | Sangat baik |

Sebelum penelitian dilanjutkan, langkah yang diperlukan adalah menguji instrumen penelitian untuk mengetahui validitasi dan reliabilitas instrumen tersebut sehingga dapat digunakan untuk pengolahan lebih lanjut.

1. Uji Validitasi

Menurut Arikunto (2002:144) validitasi adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitasi tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan.

Validitasi dalam penelitian dijelaskan sebagai suatu derajat ketetapan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrument dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validas yang dimaksud.

Pada penelitian ini pengujian validitas dilakukan menggunakan rumus *Product Moment* yaitu sebagai berikut:

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r = besarnya korelasi *Product Moment* dari setiap pertanyaan

N= jumlah responden

X= Skor pertanyaan

Y= skor total semua pertanyaan

Selanjutnya dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi, Masrun yang dikutip oleh Sugiyono (2004:124) menyatakan bahwa “Item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau $r=0,3$ ”. Jadi kalau korelasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur instrumen sehingga dapat dipercaya dan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Menurut Arikunto (2005:154) “reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan

responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabila datanya benar sesuai dengan kenyataanya, maka berapa kali pun diambil, tetap akan sama “. Jadi, reliabilitas menunjukkan pada tingkat keterandalan sesuatu Reliabel artinya, dapat dipercaya, dapat diandalkan.

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan *Internal consistency* dengan rumus *Croanbach's Alpha* (σ):

$$r_i = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right] \text{ (Arikunto, 2002:171).}$$

Dimana:

r_i = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan atau soal

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

σ_1^2 = Varians total

Bila koefisien positif dan signifikan maka instrumen tersebut sudah dinyatakan reliabel (Sugiyono, 2004:120).

Dikatakan reliabel jika nilai r alfa $>$ r table ($\alpha > r$ tabel).

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

IV.1. Sejarah Dinas Sosial Prov.Sul-Sel.

Dinas sosial Prov.Sul-Sel yang beralamat di Jln.Pettarani,dulunya belum berdiri sendiri masih berbentuk Kantor Wilayah yang disebut Kantor Wilayah Sosial Prov.Sul-Sel pada tahun 2000.Pada tahun 2001 karena adanya otonomi daerah maka Kantor Wilayah Sosial Prov.Sul-Sel berubah menjadi Dinas Sosial Dan Linmas Prov.Sul-Sel sampai tahun 2008.Pada Tahun 2008 kemudian berdiri sendiri menjadi Dinas Sosial Prov.Sul-Sel sampai sekarang menurut Peraturan Pemerintah no.41 tahun 2008.

IV.2. Visi dan Misi Dinas Sosial Prov.Sul-Sel.

IV.2.1.Visi Dinas Sosial Prov.Sul-Sel.

Visi:Terbaik dalam pelayanan penyandang masalah kesejahteraan sosial tahun 2013.

IV.2.2.Misi Dinas Sosial Prov.Sul-Sel.

Misi:

1. Meningkatkan profesionalisme dan memperluas jangkauan pelayanan sosial bagi penyandang masalah kesejahteraan sosial (PMKS).
2. Mengembangkan jejaring dan pencitraan sosial melalui pemberdayaan kelembagaan,Ormas,LSM,Lembaga Kesejahteraan Sosial (LKS),Karang Taruna,PSM,dan TAGANA.
3. Meningkatkan kesetiakawanan sosial,sistem informasi sosial dan perlindungan sosial sebagai upaya memperkecil kesenjangan sosial.

4. Menurunkan angka populasi penyandang masalah kesejahteraan sosial melalui pelayanan sosial terpadu.

IV.3.Struktur Organisasi

Berdasarkan peraturan Pemerintah no.41 tahun 2008 Tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Sosial Prov.Sul-Sel terdiri dari:

1. Kepala Dinas
2. Sekertaris,terdiri dari:
 - a. Kepala Sub Bagian Program
 - b. Kepala Sub Bagian Keuangan
 - c. Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
3. Bidang Pemberdayaan Sosial:
 - a. Kasi Masyarakat Miskin
 - b. Kasi Pelestarian Nilai Kepah,Keperintisan & Keuangan
 - c. Kepala K A T
4. Bidang Bantuan dan Jaminan Sosial
 - a. Kasi Pemulihan Sosial
 - b. Kasi Jaminan Kesos & Sumber Dana Sosial
 - c. Kasi Tindak Kekerasan & Pekerja Migran
5. Bidang Pelayanan dan Rehabilitasi Sosial
 - a. Kasi Pelayanan Anak
 - b. Kasi Rehab,Penyandang Cacat & Pelayan Lansia
 - c. Kasi Rehab, Tuna Sosial NAPZA dan HIV AIDS
6. Bidang Informasi dan Sumberdaya Sosial
 - a. Kasi Informasi Kesos

- b. Kasi Kemitraan Pengembangan, Kesejahteraan Sosial
- c. Kasi penyuluhan dan Penelitian Kesos

IV.4. Perencanaan Kinerja

1. Strategi

- a. Pencegahan sebagai salah satu upaya menekan kemungkinan akan terjadinya dampak negative yang mencakup seluruh aspek kegiatan pembangunan dibidang kesejahteraan social yang akan timbul, meluas dan kambuhnya permasalahan social dalam kehidupan perorangan,, keluarga, kelompok dan komunitas masyarakat.
- b. Pemberdayaan social dimaksudkan sebagai upaya menciptakan kemandirian masyarakat PMKS sehingga tercipta ketahanan social keluarga dan pembinaan bagi pelaku pembangunan kesejahteraan sosial.
- c. Rehabilitasi sosial dimaksudkan untuk meningkatkan jangkauan pemerataan rehabilitasi sosial terhadap PMKS dan mengembangkan koordinasi dan jaringan kerjasama dengan stakeholder.
- d. Advokasi sosial dimaksudkan sebagai suatu upaya untuk mendukung, membela dan melindungi masyarakat dari bencana alam dan bencana sosial, serta bantuan diskriminasi dan eksploitasi sehingga dapat menolong mereka memenuhi kesejahteraan sosial .
- e. Kemandirian sosial sebagai usaha meningkatkan kepercayaan diri PMKS melalui pemberian bantuan stimulant untuk memperoleh

pelayanan sosial dan lapangan kerja yang layak sehingga mampu membantu memenuhi kebutuhan hidup keluarganya dan terlepas dari ketergantungan hidup.

- f. Kesetiakawanan sosial dimaksud untuk memupuk dan mengembangkan nilai-nilai kepedulian sosial yang dilandasi oleh keyakinan dan kepercayaan untuk merubah sikap dan perilaku individu, kelompok dari individualis menjadi karakter yang memiliki kepedulian tinggi terhadap penanganan permasalahan sosial dilingkungan sekitarnya.
- g. Kemitraan sosial dimaksudkan sebagai upaya untuk melibatkan komponen masyarakat dan stakeholder lainnya secara terarah dan terpadu dalam penanganan sosial baik dalam sistem panti maupun non panti.

2. Kebijakan

- a. Potensi dan sumber daya manusia yang ada di Dinas Sosial Prov.Sul-Sel merupakan modal dasar dalam rangka pembangunan dibidang sosial, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia Dinas Sosial Prov.Sul-Sel perlu ditingkatkan agar mereka mampu berperan secara dalam rangka peningkatan taraf kehidupan menuju masyarakat yang bermartabat.
- b. Perwujudan sebagai Provinsi sejahtera merupakan harapan warga masyarakat kota Prov.Sul-Sel, juga merupakan tantangan yang harus disikapi dengan semangat yang kuat disertai dengan kerja keras. Karena itu Dinas Sosial Prov.Sul-Sel harus menyikapinya dengan pembangunan manusia yang sejahtera dan terampil.

IV.5. Keadaan Pegawai Dinas Sosial Prov.Sul.Sel.

Pada dasarnya organisasi memiliki tujuan yang telah ditentukan sebelumnya sesuai dengan rencana yang dicapai. Dalam usaha mencapai tujuan, setiap organisasi harus dapat memenuhi unsur-unsur organisasi dan salah satunya adalah manusia. Tujuan organisasi dapat tercapai apabila unsur manusia dalam organisasi tersebut menjalankan semua rencana yang telah tersusun, karena manusia sebagai penggerak organisasi. Para pegawai di instansi pemerintah dalam menjalankan tugasnya dituntut untuk mempunyai keahlian agar tujuan yang telah ditetapkan pemerintah dapat tercapai dengan baik.

Dari uraian di atas maka peneliti perlu untuk menguraikan keadaan pegawai Dinas Sosial Prov.Sul-sel. Jumlah pegawai di Dinas sosial Prov.Sul-Sel secara keseluruhan berjumlah 142 orang.

Berikut ini disajikan data-data pegawai dalam bentuk tabel berdasarkan pada unit kerja, golongan/ruang, dan berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.1
Jumlah Pegawai Berdasarkan Unit kerja

| No | Unit kerja | Jumlah | Persentase (%) |
|----|---|------------|----------------|
| 1 | Kepala Kantor Dinas Sosial Prov.Sul-Sel | 1 | 0,7 |
| 2 | Kepala Bagian Sekertaris | 1 | 0,7 |
| 3. | Kepala Sub.Bagian | 3 | 2,2 |
| 4 | Kepala Bidang | 4 | 2,8 |
| 5 | Kepala kasi | 12 | 8.5 |
| 6 | Staf sub.bagian | 45 | 31,6 |
| 7 | Staf kasi | 76 | 53,5 |
| | Jumlah | 142 | 100 |

Sumber : Dokumen Dinas Sosial Prov.Sul-sel 2013

Dari tabel 4.1 maka diketahui bahwa dari 142 pegawai di Dinas Sosial diketahui bahwa yang memiliki pegawai terbanyak adalah Staf kasi dengan jumlah 76 orang dengan persentasenya 53%.

Tabel 4.2
Jumlah pegawai berdasarkan jenis kelamin

| No | Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase (%) |
|----|---------------|--------|----------------|
| 1 | Perempuan | 70 | 49,3 |
| 2 | Laki-laki | 72 | 50,7 |
| | Jumlah | 142 | 100 |

Sumber:Dokumen Dinas Sosial Prov.Sul-sel

Dari tabel 4.2 di atas maka di ketahui bahwa pegawai di Dinas Sosial Prov.Sul-Sel yang berjumlah 142 orang terdiri dari 70 pegawai perempuan dengan persentase 49,3% dan 72 pegawai laki-laki dengan persentase 50,7%.Dengan demikian maka diketahui bahwa jumlah pegawai perempuan dan laki-laki hanya berselisih 2 orang saja dengan selisih persentase 1,4%.

Tabel 4.3
Jumlah Pegawai Berdasarkan Golongan

| No | Kategori | Jumlah | Persentase (%) |
|----|--------------|--------|----------------|
| 1 | Golongan I | 18 | 12,7 |
| 2 | Golongan II | 34 | 23,9 |
| 3 | Golongan III | 79 | 55,7 |
| 4 | Golongan IV | 11 | 7,7 |
| | Jumlah | 142 | 100 |

Sumber:Dokumen Dinas Sosial Prov.Sul-Sel

Dari tabel 4.3 di atas maka diketahui bahwa pegawai Dinas Sosial Prov.Sul-Sel yang berjumlah 142 orang,Pegawai Golongan I jumlahnya 18 orang dengan persentase 12,7% dari jumlah pegawai keseluruhan.Pegawai Golongan II berjumlah 34 orang dengan persentase 23,9% dari jumlah pegawai keseluruhan.Golongan III berjumlah 79 orang dengan persentase 55,7% dari jumlah pegawai keseluruhan.Pegawai Golongan IV berjumlah 11 orang dengan persentase 7,7% dari jumlah pegawai keseluruhan.

Dari penjelasan diatas maka diketahui bahwa pegawai dengan golongan III dengan jumlah 79 orang dengan persentase 55,7% mendominasi di Dinas sosial Prov.Sul-Sel.

BAB V

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

V.1. Analisa dan pembahasan

V.1.1. Karakteristik Responden

Analisis deskriptif efektivitas kerja pegawai yaitu suatu analisis yang memberikan gambaran mengenai data profil responden mengenai efektivitas kerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi-Selatan. Namun sebelumnya dapat disajikan deskripsi responden yang dapat meliputi: jabatan, jenis kelamin, umur, masa kerja dan pendidikan terakhir. Berdasarkan hasil dari sebaran kuesioner sebanyak 59 exemplar, maka semua exemplar jawaban kuesioner dapat di olah lebih lanjut.

Berikut ini akan disajikan deskripsi karakteristik responden menurut jabatan yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.1
Jabatan Responden

| No | Jabatan | jumlah | % |
|----|-------------------|--------|--------|
| 1 | Sekretaris | 1 | 1,7 % |
| 2 | Kepala Sub.Bagian | 3 | 5,1 % |
| 3 | Kepala Bidang | 4 | 6,7 % |
| 4 | Kepala kasi | 12 | 20,3 % |
| 5 | Staf sub.bagian | 19 | 32,3 % |
| 6 | Staf kasi | 20 | 33,9 % |
| | Jumlah | 59 | 100 % |

Sumber: jawaban responden dari kuest no.2 (identitas responden)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden Staf Kasi sebanyak 20 orang atau 33,9 %, Staf Sub Bagian sebanyak 19 orang atau 32,3 %, Kepala Kasi sebanyak 12 orang atau 20,3 %, Kepala Bidang 4 orang atau 6,7 %, Kepala

Sub Bagian 3 orang atau 5,1 %, Sekretaris 1 orang atau 1,7 %. Dengan demikian dapat disimpulkan sebagian besar responden adalah Staf Kasi. Dan dari hasil Jawaban responden dalam hal jabatan diketahui bahwa pegawai terbanyak menduduki jabatan sebagai staf kasi, ini dikarenakan bahwa di bagian kasi di samping sebagai kebutuhan organisasi tetapi juga dibutuhkan orang-orang yang berkompeten untuk berhubungan langsung dengan konsumen atau masyarakat,serta muatan kerja yang banyak.

Tabel 5.2
Jenis kelamin responden

| No | Jenis kelamin | Jumlah | % |
|----|---------------|--------|--------|
| 1 | Laki-laki | 36 | 61,1 % |
| 2 | Perempun | 23 | 38,9 % |
| | Jumlah | 59 | 100 % |

Sumber : jawaban responden dari kuest no.3 (identitas responden)

Berdasarkan pada tabel 5.2 diatas dari 59 responden yang diteliti, sebanyak 36 orang atau 61,1 % adalah laki-laki sedangkan sebanyak 23 orang atau 38,9 % adalah perempuan. Dengan demikian responden laki-laki bagian yang terbesar dari penelitian ini. Selain itu dengan pertimbangan bahwa laki-laki lebih mampu mengerjakan tugas dengan baik sehingga lebih banyak staf kasi adalah laki-laki dibanding perempuan.

Tabel 5.3
Deskripsi karakteristik responden berdasarkan umur

| No | Usia | Jumlah | Prosentase |
|----|-----------------|--------|------------|
| 1 | 20-25 tahun | 2 | 3,4 % |
| 2 | 26-35 tahun | 21 | 35,5 % |
| 3 | 36-45 tahun | 35 | 59,4 % |
| 4 | Diatas 46 tahun | 1 | 1,7 % |
| | Total | 59 | 100 % |

Sumber: jawaban responden dari kuest no.4 (identitas responden)

Pada tabel 6.1 tersebut dapat diungkapkan bahwa jumlah Responden yang berumur diatas 46 tahun sebanyak 1 orang atau 1,7 %, umur 36-45 tahun sebanyak 35 orang atau 59,4 %, umur 26-35 tahun sebanyak 21 orang atau 35,5 %, umur 20-25 tahun sebanyak 2 orang atau 3,4 %. Dengan demikian diketahui bahwa responden terbanyak berumur 36-45 tahun dengan jumlah 35 orang. Dan juga dapat diketahui bahwa 36-45 tahun adalah usia masa produktivitas pegawai dalam bekerja disamping telah memiliki pengalaman kerja juga masih memiliki stamina yang baik untuk melaksanakan tugas. Dibanding pegawai yang berusia mencapai 50 tahun disamping sudah tidak produktivitas lagi tapi sudah menunggu masa pensiun.

Tabel 5.4
Masa Kerja Responden

| No | Masa kerja | Jumlah | % |
|----|----------------------|--------|--------|
| 1 | Kurang dari 10 tahun | 24 | 40,6 % |
| 2 | 11-20 tahun | 30 | 50,9 % |
| 3 | 21-30 tahun | 5 | 8,5 % |
| 4 | Diatas 30 tahun | 0 | 0.0 % |
| | Jumlah | 59 | 100 % |

Sumber: jawaban responden dari kuest no.5 (identitas responden)

Pada tabel 5.3 diatas maka diketahui bahwa jumlah responden yang memiliki masa kerja kurang 10 tahun sebanyak 24 orang atau 40,6 %, yang memiliki masa kerja 11-20 tahun sebanyak 30 orang atau 50,9 %. Gambaran tersebut menunjukkan semakin lama orang bekerja maka akan semakin terampil dan makin lebih baik hasil kerjanya apabila didukung dengan faktor pendidikan dan pelatihan.

Tabel 5.5
Tingkat Pendidikan Responden

| No | Tingkat Pendidikan | Jumlah | % |
|----|--------------------|--------|--------|
| 1 | SMP | 1 | 1,7 % |
| 2 | SMA | 19 | 32,2 % |
| 3 | D3 | 4 | 6,7 % |
| 4 | S1 | 35 | 59,4 % |
| | Jumlah | 59 | 100 % |

Sumber : jawaban responden dari kuest no.6 (identitas responden)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa tingkat pendidikan responden sebanyak 1 orang atau 1,7 % berpendidikan SMP, sebanyak 19 orang atau 32,2 % berpendidikan SMA, 4 orang atau 6,7 % berpendidikan D3, dan 35 orang atau 59,4 % berpendidikan S1. Gambaran tingkat pendidikan tersebut menunjukkan rata-rata sudah berpendidikan tinggi dengan demikian memberikan gambaran tentang wawasan Pegawai yaitu semakin tinggi pendidikan akan semakin luas wawasan dan pengalaman kerjanya.

V.1. 2. Kemampuan menyesuaikan Diri Pegawai Dinas Sosial Prov.Sul-Sel (variabel X1)

Selanjutnya peneliti akan mendeskripsikan data dari hasil observasi yang dilakukan melalui penyebaran angket kepada pegawai Dinas Sosial Prov.Sul-Sel. Hal ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan menyesuaikan diri pegawai Dinas Prov.Sul-Sel dengan teman sekerjanya yang selama ini diterapkan dan dirasakan oleh responden dalam menunjang efektivitas kerja.

Untuk lebih lengkapnya peneliti mengurainya dalam bentuk tabel disertai dengan pemaparan dan kesimpulan hasil jawaban dari pernyataan yang diajukan melalui angket sebagai berikut:

Tabel 5.6
Kemampuan menyesuaikan diri

| No | Pertanyaan | Jawaban responden | | | |
|----|---|-------------------|--------------|--------------|--------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| P1 | anda nyaman dengan situasi tempat anda bekerja | 3 5,1% | 13 22,0 % | 24 40,7 % | 19 32,7 % |
| P2 | ada komunikasi antar pegawai dalam hal pekerjaan yang akan dikerjakan | 4 6,8% | 17 28,8% | 22 37,3% | 16 27,1% |
| P3 | anda mampu bekerjasama dengan rekan anda jika terdapat kesulitan | 7 11,9% | 16 27,1% | 14 23,7% | 22 37,3% |
| P4 | anda bisa menjaga komunikasi dan kerjasama sesama pegawai selama bekerja disini | 6 10,2% | 14 23,7% | 20 33,9% | 19 32,2% |
| P5 | pernah terjadi konflik antar pegawai yang bekerja disini | 9 15,3% | 18 30,5% | 25 42,4% | 7 11,9% |
| P6 | selalu ada orientasi dari atasan tentang tugas yang akan dikerjakan | 10 16,9% | 15 25,4% | 20 33,9% | 14 23,7% |

Sumber:hasil olahan data SPSS

Dari tabel 5.6 diatas dapat dianalisa bahwa kemampuan menyesuaikan diri pegawai Dinas Prov.Sul-Sel menunjukkan bahwa untuk P1 ,rata-rata responden menjawab setuju yakni 24 atau 40,7%, untuk P2 responden menjawab pernyataan tertinggi adalah setuju yakni 22 atau 37,3%, untuk P3 responden lebih banyak sangat setuju yakni 22 atau 37,3 %, Untuk P4 responden menjawab setuju yakni 20 atau 33,9%, untuk P5 diketahui responden lebih banyak memilih setuju dengan jumlah 25 atau 42,4%,dan untuk P6 responden memilih terbanyak setuju yakni 20 atau 33,9%. Dengan analisis diatas bahwa rata-rata pernyataan yang ada di jawab oleh responden dengan setuju.

Bila didasarkan pada hasil analisis diatas, maka dapat diketahui tanggapan responden masalah kemampuan menyesuaikan diri pegawai Dinas Sosial Prov.Sul-Sel adalah sebagai berikut:

Jumlah pertanyaan X1 : 6

Jumlah Responden :59

| | |
|---------------------------|-----|
| SS (sangat setuju) | : 4 |
| S (setuju) | : 3 |
| TS (tidak setuju) | : 2 |
| STS (sangat tidak setuju) | : 1 |

a. Penentuan batas tertinggi

1. skor batas tertinggi : $6 \times 4 \times 59 = 1416$
2. Skor batas terendah : $6 \times 1 \times 59 = 354$

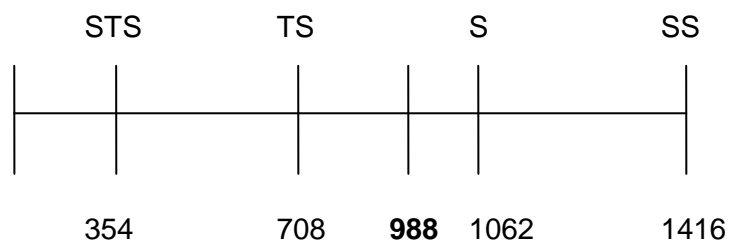
b. Penentuan skoring jawaban responden

1. $SS = 97 \times 4 = 388$
2. $S = 125 \times 3 = 375$
3. $TS = 93 \times 2 = 186$
4. $STS = 39 \times 1 = 39$

Jumlah skor = 988

Berdasarkan pengolahan data diatas, maka kemampuan menyesuaikan diri pegawai Dinas Sosial Prov.Sul-Sel adalah : $(988:1416) \times 100 = 69,77\%$.

Secara kontinum dapat digambarkan seperti berikut:



Dari hasil pengamatan kepada 59 responden tentang kemampuan menyesuaikan diri dengan menggunakan 6 pertanyaan diperoleh hasil bahwa kemampuan menyesuaikan diri pegawai Dinas Sosial Prov.Sul-Sel termasuk dalam kategori cukup efektif. Hal ini dapat dilihat dari 6 pertanyaan jawaban setuju persentasenya cukup besar, atau dengan kata lain data sebesar 988 atau

69,77% terletak pada daerah antara “tidak setuju” dan “setuju” atau cenderung mendekati kategori “setuju”. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pegawai lebih memiliki tanggapan bahwa kemampuan menyesuaikan diri pegawai Dinas Sosial Prov.Sul-Sel sudah cukup efektif dalam melaksanakan tugas di Dinas Sosial Prov.Sul-Sel.

V.1.3 Prestasi Kerja Pegawai Dinas Sosial Prov.Sul-Sel (Variabel X2)

Selanjutnya peneliti akan mendeskripsikan data dari hasil observasi yang dilakukan melalui penyebaran angket kepada pegawai Dinas Sosial Prov.Sul-Sel. Hal ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana prestasi kerja Pegawai Dinas Prov.Sul-Sel yang selama ini diterapkan dan dirasakan oleh responden dalam menunjang efektivitas kerja.

Untuk lebih lengkapnya peneliti mengurainya dalam bentuk tabel disertai dengan pemaparan dan kesimpulan hasil jawaban dari pernyataan yang diajukan melalui angket sebagai berikut:

Tabel 5.7
Prestasi Kerja Pegawai

| NO | Pertanyaan | Jawaban responden | | | |
|-----|---|-------------------|-------------|-------------|-------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| P7 | anda selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan yang direncanakan | 4 6,8% | 20 33,9% | 21 35,6% | 14 23,7% |
| P8 | anda menguasai salah satu bahasa asing yang membantu anda dalam menyelesaikan tugas | 11 18,6% | 21 35,6% | 19 32,2% | 8 13,6% |
| P9 | anda hadir dan pulang sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan | 5 8,5% | 18 30,5% | 21 35,6% | 15 25,4% |
| P10 | anda tidak hadir bekerja tanpa alasan yang jelas atau bolos kerja | 4 6,8% | 17 28,8% | 23 39,0% | 15 25,4% |
| P11 | anda memiliki hubungan kerja sama yang baik antara atasan dan sesama pegawai | 7 11,9% | 19 32,2% | 25 42,4% | 8 13,6% |
| P12 | anda punya ide-ide untuk memecahkan masalah dalam | 8 13,6% | 32 54,2% | 15 25,4% | 4 6,8% |

| | | | | | |
|-----|--|------------|-------------|-------------|-------------|
| | melaksanakan tugas | | | | |
| P13 | anda selalu mengikuti standart prosedur kerja yang ada | 7 11,9% | 25 42,4% | 16 27,1% | 11 18,6% |
| P14 | anda lebih sering mengerjakan tugas sendiri tanpa meminta bantuan dari teman sekerja anda. | 8 13,6% | 21 35,6% | 22 37,3% | 8 13,6% |

Sumber:olahan data SPSS

Dari hasil tabel 5.7 diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut bahwa responden menjawab terbanyak yang dimulai dari P7 yaitu setuju dengan jumlah 21 atau 35,6%, untuk P8 yaitu tidak setuju dengan jumlah 21 atau 35,6%, untuk P9 yaitu setuju dengan jumlah 21 atau 35,6%, untuk P10 yaitu setuju dengan jumlah 23 atau 39,0%, untuk P11 yaitu setuju dengan jumlah 25 atau 42,2%, untuk P12 yaitu tidak setuju dengan jumlah 32 atau 54,2%, untuk P13 yaitu tidak setuju dengan jumlah 25 atau 42,4%, untuk P14 yaitu setuju dengan jumlah 22 atau 37,3%. Dengan demikian diketahui bahwa pegawai rata-rata menjawab dengan setuju.

Bila didasarkan pada hasil analisis diatas, maka dapat diketahui tanggapan responden masalah Prestasi Kerja pegawai Dinas Sosial Prov.Sul-Sel adalah sebagai berikut:

Jumlah pertanyaan X2 : 8

Jumlah Responden :59

SS (sangat setuju) : 4

S (setuju) : 3

TS (tidak setuju) : 2

STS (sangat tidak setuju) : 1

a. Penentuan batas tertinggi

1. skor batas tertinggi : $8 \times 4 \times 59 = 1888$

2. Skor batas terendah : $8 \times 1 \times 59 = 472$

b. Penentuan skoring jawaban responden

$$1. \text{ SS} = 83 \times 4 = 332$$

$$2. \text{ S} = 162 \times 3 = 486$$

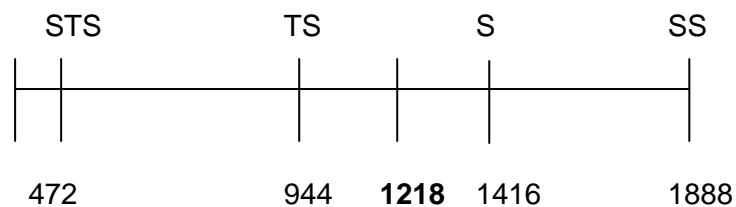
$$3. \text{ TS} = 173 \times 2 = 346$$

$$4. \text{ STS} = 54 \times 1 = 54$$

$$\text{Jumlah skor} = 1218$$

Berdasarkan pengolahan data diatas, maka prestasi kerja pegawai Dinas Sosial Prov.Sul-Sel adalah : $(1218 : 1888) \times 100 = 64,51\%$.

Secara kontinum dapat digambarkan seperti berikut:



Dari hasil pengamatan kepada 59 responden dengan menggunakan 8 pertanyaan diperoleh hasil bahwa prestasi kerja pegawai Dinas Sosial Prov.Sul-Sel termasuk dalam kategori cukup efektif. hal ini dapat dilihat dari 8 pertanyaan pertanyaan setuju persentasenya cukup besar, atau dengan kata lain data sebesar 1218 atau 64,51% terletak pada daerah antara “tidak setuju” dan “setuju”. Ini menjelaskan bahwa efektivitas kerja dari ukuran prestasi kerja maka Pegawai Dinas Sosial Prov.Sul-Sel itu sudah cukup efektif.

V.1.4. Kepuasan kerja pegawai dinas prov.sul-sel (Variabel X3)

Selanjutnya peneliti akan mendeskripsikan data dari hasil observasi yang dilakukan melalui wawancara dan penyebaran angket kepada pegawai Dinas Sosial Prov.Sul-Sel. Hal ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kepuasan kerja pegawai Dinas Prov.Sul-Sel dengan teman sekerjanya yang selama ini diterapkan dan dirasakan oleh responden dalam menunjang efektivitas kerja.

Untuk lebih lengkapnya peneliti mengurainya dalam bentuk tabel disertai dengan pemaparan dan kesimpulan hasil jawaban dari pernyataan yang diajukan melalui angket sebagai berikut:

Tabel 5.8
Kepuasan kerja pegawai

| No | Pernyataan | Jawaban Responden | | | |
|-----|--|-------------------|-------------|-------------|-------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| P15 | tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan anda | 12 20,3% | 29 49,2% | 16 27,1% | 2 3,4% |
| P16 | atasan anda selalu mempertimbangkan supervisi dalam memberikan pekerjaan kepada setiap pegawai (Keadilan dalam kompetensi) | 7 11,9% | 19 32,2% | 20 33,9% | 13 22,0% |
| P17 | setiap pegawai diberikan kesempatan untuk memperoleh pengalaman atau peningkatan kemampuan misalnya pelatihan | 6 10,2% | 21 35,6% | 22 37,3% | 10 16,9% |
| P18 | semua tugas yang ditugaskan kepada anda telah terorganisir dengan baik | 4 6,8% | 21 35,6% | 25 42,4% | 9 15,3% |
| P19 | gaji dan finansial yang anda dapatkan sesuai dengan hasil kerja anda | 9 15,3% | 19 32,2% | 21 35,6% | 10 16,9% |

Sumber: olahan data SPSS

Dari tabel 5.8 dapat dijelaskan bahwa untuk setiap pernyataan dijawab responden dengan jumlah terbanyak yaitu sebagai berikut, untuk P15 jumlah terbanyak adalah tidak setuju dengan jumlah 29 atau 49,2%, untuk P16 jumlah terbanyak adalah setuju dengan jumlah 20 atau 33,9%, untuk P17 jumlah terbanyak adalah setuju dengan jumlah 22 atau 37,3%, untuk P18 jumlah terbanyak adalah setuju dengan jumlah 21 atau 35,6%. Dengan demikian diketahui bahwa responden menjawab terbanyak setuju pada analisa kepuasan kerja pegawai.

Bila didasarkan pada hasil analisis diatas, maka dapat diketahui tanggapan responden masalah kepuasan Kerja pegawai Dinas Sosial Prov.Sul-Sel adalah sebagai berikut:

| | |
|---------------------------|-----|
| Jumlah pertanyaan X3 | : 5 |
| Jumlah Responden | :59 |
| SS (sangat setuju) | : 4 |
| S (setuju) | : 3 |
| TS (tidak setuju) | : 2 |
| STS (sangat tidak setuju) | : 1 |

a. Penentuan batas tertinggi

1. skor batas tertinggi : $5 \times 4 \times 59 = 1180$
2. Skor batas terendah : $5 \times 1 \times 59 = 295$

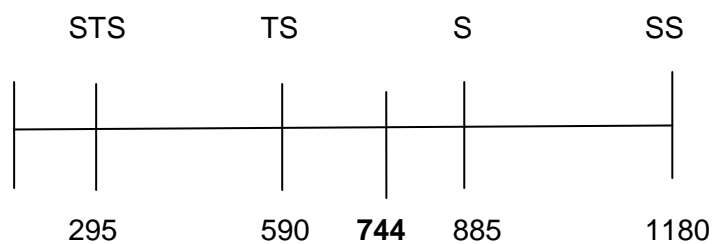
b. Penentuan skoring jawaban responden

1. $SS = 44 \times 4 = 176$
2. $S = 104 \times 3 = 312$
3. $TS = 109 \times 2 = 218$
4. $STS = 38 \times 1 = 38$

Jumlah skor = 744

Berdasarkan pengolahan data diatas, maka kepuasan kerja pegawai Dinas Sosial Prov.Sul-Sel adalah : $(744 : 1180) \times 100 = 63,05\%$.

Secara kontinum dapat digambarkan seperti berikut:



Dari hasil pengamatan kepada 59 responden dengan menggunakan 5 pertanyaan diperoleh hasil bahwa prestasi kerja pegawai Dinas Sosial Prov.Sul-Sel termasuk dalam kategori cukup efektif. hal ini dapat dilihat dari 5 pertanyaan pertanyaan setuju persentasenya cukup besar, atau dengan kata lain data sebesar 744 atau 63,05% terletak pada daerah antara “tidak setuju” dan “setuju”. Ini menjelaskan bahwa efektivitas kerja dari ukuran prestasi kerja maka Pegawai Dinas Sosial Prov.Sul-Sel itu sudah cukup efektif.

V.1.5. Efektivitas Kerja Pegawai

Sebagaimana diketahui bahwa pengertian efektivitas dapat dipandang dari sudut pencapaian tujuan/sasaran organisasi pada tingkat umum. Namun jelas bahwa pada sudut pandang kepemimpinan, pengertian yang demikian abstrak sulit diterapkan, maksudnya definisi yang demikian saja tidak banyak membantu para pemimpin untuk memiliki kualitas prestasi kerja yang dicapai atau telah dihasilkan selama berlangsung proses manajemen pada organisasi tersebut.

Sebuah alternatif cara untuk mempermudah kata yang sulit ini adalah analisis cara pengoperasian efektivitas dalam berbagai ukuran atau kriteria yang dipakai sebagai ukuran mengenai efektivitas tersebut. Dengan perkataan lain perlu adanya kriteria khusus yang dapat dipergunakan untuk dapat memiliki masalah efektivitas ini.

Efektivitas adalah berhubungan dengan hasil-hasil yang dicapai. Jadi sesuatu perbuatan dapat dikatakan efektif apabila perbuatan tersebut dapat menimbulkan akibat seperti yang dikehendaki. Setiap pekerjaan efisien tentu berarti efektif, kecuali dilihat dari segi usaha, hasil yang dikehendaki telah tercapai, bahkan dengan menggunakan usaha yang minimal. Dan dilihat dari

segi hasil, usaha tertentu juga telah menimbulkan hasil yang dikehendaki dan bahkan tercapainya dalam derajat yang tertinggi mengenai waktu dan jumlahnya.

Untuk melihat sejauh mana efektivitas pegawai yang dimana peneliti menyebarkan angket ke pada responden, dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 5.9
Efektivitas Kerja

| NO | Pertanyaan | Jawaban Responden | | | |
|----|--|-------------------|-------------|-------------|-------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| P1 | Kesesuaian pekerjaan dengan latar belakang pendidikan | - | 10 16,9% | 27 45,8% | 22 37,3% |
| P2 | Kesesuaian hasil pekerjaan dengan rencana yang ditetapkan | - | 10 16,9% | 33 55,9% | 16 27,1% |
| P3 | Perbandingan jumlah pekerjaan yang diselesaikan sekarang dan sebelumnya | 1 1,7% | 10 16,9% | 34 57,6% | 14 23,7% |
| P4 | Usaha dan meningkatkan mutu pekerjaan | - | 12 20,3% | 27 45,8% | 20 33,9% |
| P5 | Kemampuan menyelesaikan semua pekerjaan yang dibebankan | - | 8 13,6% | 33 55,9% | 18 30,5% |
| P6 | Kecukupan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan | - | 4 6,8% | 31 52,4% | 24 40,7% |
| P7 | Kesesuaian hasil pekerjaan dengan standard yang ditetapkan | - | 7 11,9% | 35 59,3% | 17 28,8% |
| P8 | Sikap terhadap pernyataan bahwa visi dan misi dapat dicapai bila ada komitmen yang tertinggi dari setiap pegawai | - | 4 6,8% | 28 47,5% | 27 45,8% |

Sumber: olahan data SPSS

Dari tabel 5.9 diatas dapat dijelaskan bahwa kesesuaian pekerjaan dengan latar belakang pendidikan responden menjawab dengan jumlah terbanyak setuju yaitu 27 atau 45,8%, Kesesuaian hasil pekerjaan dengan rencana yang ditetapkan jumlah jawaban responden terbanyak setuju yaitu 33 atau 55,9%, perbandingan jumlah pekerjaan yang diselesaikan sekarang dan sebelumnya jumlah jawaban responden terbanyak setuju yaitu 34 atau 57,6%,

usaha meningkatkan mutu pekerjaan jumlah jawaban responden terbanyak 27 atau 45,8%, kemampuan menyelesaikan semua pekerjaan yang dibebankan jumlah jawaban responden terbanyak setuju yaitu 33 atau 55,9%, kecukupan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan jumlah jawaban responden terbanyak setuju yaitu 31 atau 52,4%, kesesuaian hasil pekerjaan dengan standard yang ditetapkan jumlah jawaban responden terbanyak setuju yaitu 35 atau 59,3%, sikap terhadap pernyataan bahwa visi dan misi dapat dicapai bila ada komitmen yang tertinggi dari setiap pegawai jumlah jawaban responden terbanyak yaitu 28 atau 47,5%.

Bila didasarkan pada hasil analisis diatas, maka dapat diketahui tanggapan responden masalah kepuasan Kerja pegawai Dinas Sosial Prov.Sul-Sel adalah sebagai berikut:

| | |
|---------------------------|-----|
| Jumlah pertanyaan Y | : 8 |
| Jumlah Responden | :59 |
| SS (sangat setuju) | : 4 |
| S (setuju) | : 3 |
| TS (tidak setuju) | : 2 |
| STS (sangat tidak setuju) | : 1 |

a. Penentuan batas tertinggi

1. skor batas tertinggi : $8 \times 4 \times 59 = 1888$
2. Skor batas terendah : $8 \times 1 \times 59 = 472$

b. Penentuan skoring jawaban responden

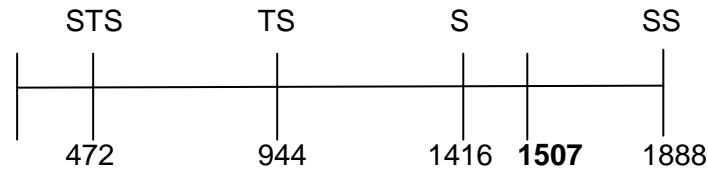
1. $SS = 158 \times 4 = 632$
2. $S = 248 \times 3 = 744$
3. $TS = 65 \times 2 = 130$

$$4. STS = 1 \times 1 = 1$$

$$\text{Jumlah skor} = 1507$$

Berdasarkan pengolahan data diatas, maka efektivitas kerja pegawai Dinas Sosial Prov.Sul-Sel adalah : $(1507 : 1888) \times 100 = 79,81\%$.

Secara kontinum dapat digambarkan seperti berikut:



Dari hasil pengamatan kepada 59 responden dengan menggunakan 8 pertanyaan diperoleh hasil bahwa efektivitas kerja pegawai Dinas Sosial Prov.Sul-Sel termasuk dalam kategori efektif. hal ini dapat dilihat dari 8 pertanyaan pertanyaan setuju persentasenya cukup besar, atau dengan kata lain data sebesar 1507 atau 79,81% terletak pada daerah antara “setuju” dan “sangat setuju”. Ini menjelaskan bahwa efektivitas kerja dari ukuran data diatas maka Pegawai Dinas Sosial Prov.Sul-Sel itu sudah efektif.

V.2. Pengujian Hipotesis

Hipotesis statistik yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

$H_0; p=0$, Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan menyesuaikan diri pegawai, prestasi kerja, dan kepuasan kerja pegawai dengan efektivitas kerja pegawai Dinas Sosial Prov.Sul-Sel.

$H_a; p \neq 0$, Terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan menyesuaikan diri pegawai, prestasi kerja, dan kepuasan kerja pegawai dengan efektivitas kerja pegawai Dinas Sosial Prov.Sul-Sel.

a. Variabel X1

Berdasarkan tabel (lampiran) maka dapat diketahui skor total X ($\sum x$) = 987; skor total Y ($\sum y$) = 1507; skor total kuadrat X ($\sum x^2$) = 16759; skor total kuadrat Y ($\sum y^2$) = 38693, dan jumlah skor total XY ($\sum xy$) = 25227. Untuk mengetahui koefisien korelasinya, maka dicari dengan menggunakan rumus product moment sebagai berikut:

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$$r = \frac{59(25227) - (987)(1507)}{\sqrt{\{59(16759) - (987)^2\} \{59(38693) - (1507)^2\}}}$$

$$r = \frac{1488393 - 1484309}{\sqrt{(988781) - (974169) \times (2282887) - (2271049)}}$$

$$r = \frac{4084}{\sqrt{(14612)(11838)}}$$

$$r = \frac{4084}{\sqrt{172976856}}$$

$$r = \frac{4084}{13152,066}$$

$$r = 0,310$$

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif sebesar 0,310 antara kemampuan menyesuaikan diri pegawai dengan efektivitas kerja pegawai di Dinas Sosial Prov.Sul-Sel.

Selanjutnya dapat dilakukan pengujian apakah hubungan itu berarti/signifikan pada taraf nyata tertentu, artinya adanya hubungan antara menyesuaikan diri pegawai (x) dengan efektivitas kerja pegawai (y) terjadi bukan

karena faktor kebetulan, maka penulis mengujinya dengan rumus uji signifikan yaitu uji-t berikut ini.

$$\begin{aligned}
 t &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\
 &= \frac{0,310\sqrt{57}}{\sqrt{1-(0,310)^2}} \\
 &= \frac{2,340}{0,950} \\
 &= 2,463
 \end{aligned}$$

Harga t hitung = 2,463 tersebut selanjutnya dibandingkan dengan harga t tabel. Untuk taraf kesalahan $\alpha = 5\%$ dengan uji dua pihak ($t_{0,025}$) dan derajat kebebasan (dk) = $n-2(59-2)=57$, maka diperoleh t tabel untuk $dk = 57$ adalah 6,516.

Berdasarkan perhitungan diatas , maka dinyatakan bahwa t hitung jatuh pada daerah penolakan H_0 , maka H_a diterima, Jadi kesimpulannya koefisien korelasi antara kemampuan menyesuaikan diri pegawai dengan efektivitas kerja pegawai Dinas Sosial Pov.Sul-Sel sebesar 0,310 adalah signifikan. Dengan demikian hipotesisi yang penulis ajukan sebagai berikut: “Terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan menyesuaikan diri terhadap efektivitas kerja pegawai”, dapat diterima.

Selanjutnya dengan koefisien determinasi (KD) dapat diketahui beberapa besar kontribusi variabel X terhadap Variabel Y dengan menggunakan rumus:

$$\begin{aligned}
 Kd &= (rs)^2 \times 100 \\
 &= (0,310)^2 \times 100 \\
 &= 9,610
 \end{aligned}$$

Dari perhitungan di atas dapat diketahui bahwa perubahan kemampuan menyesuaikan diri mampu menjelaskan perubahan efektivitas kerja pegawai sebesar 9,610 %.

b. Variabel X2

Berdasarkan tabel (lampiran) maka dapat diketahui skor total X ($\sum x$) = 1212; skor total Y ($\sum y$) = 1507; skor total kuadrat X ($\sum x^2$) = 25280; skor total kuadrat Y ($\sum y^2$) = 38693, dan jumlah skor total XY ($\sum xy$) = 30988. Untuk mengetahui koefisien korelasinya, maka dicari dengan menggunakan rumus product moment sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 r &= \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \\
 &= \frac{59.(30988) - (1212).(1507)}{\sqrt{59.(25280) - (1212)^2} \sqrt{59.(38693) - (1507)^2}} \\
 &= \frac{1828292 - 1821384}{\sqrt{(1491520) - (1468944)} \sqrt{(2282887) - (2271049)}} \\
 &= \frac{6908}{\sqrt{(22576).(11838)}} \\
 &= \frac{6908}{\sqrt{267254688}} \\
 &= \frac{6908}{16347,926} \\
 &= 0,422
 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif sebesar 0,422 antara prestasi kerja pegawai dengan efektivitas kerja pegawai di Dinas Sosial Prov.Sul-Sel.

Selanjutnya dapat dilakukan pengujian apakah hubungan itu berarti/signifikan pada taraf nyata tertentu, artinya adanya hubungan antara prestasi kerja pegawai (x) dengan efektivitas kerja pegawai (y) terjadi bukan

karena faktor kebetulan, maka penulis mengujinya dengan rumus uji signifikan yaitu uji-t berikut ini.

$$\begin{aligned}
 t &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\
 &= \frac{0,422\sqrt{59-2}}{\sqrt{1-(0,422)^2}} \\
 &= \frac{0,422\sqrt{57}}{\sqrt{1-0,178}} \\
 &= \frac{3,186}{0,906} \\
 &= 3,516
 \end{aligned}$$

Harga t hitung = 3,516 tersebut selanjutnya dibandingkan dengan harga t tabel. Untuk taraf kesalahan $\alpha = 5\%$ dengan uji dua pihak ($t_{0,025}$) dan derajat kebebasan (dk) = $n-2(59-2)=57$, maka diperoleh t tabel untuk $dk = 57$ adalah 6,270.

Berdasarkan perhitungan diatas , maka dinyatakan bahwa t hitung jatuh pada daerah penolakan H_0 , maka H_a diterima, Jadi kesimpulannya koefisien korelasi antara prestasi kerja pegawai dengan efektivitas kerja pegawai Dinas Sosial Pov.Sul-Sel sebesar 0,422 adalah signifikan. Dengan demikian hipotesisi yang penulis ajukan sebagai berikut: “Terdapat pengaruh yang signifikan antara prestasi kerja terhadap efektivitas kerja pegawai”, dapat diterima.

Selanjutnya dengan koefisien determinasi (KD) dapat diketahui beberapa besar kontribusi variabel X terhadap Variabel Y dengan menggunakan rumus:

$$\begin{aligned}
 Kd &= (rs)^2 \times 100 \\
 &= (0,422)^2 \times 100 \\
 &= 17,808
 \end{aligned}$$

Dari perhitungan di atas dapat diketahui bahwa perubahan kemampuan menyesuaikan diri mampu menjelaskan perubahan efektivitas kerja pegawai sebesar 17,808%.

c. Variabel X3

Berdasarkan tabel (lampiran) maka dapat diketahui skor total X ($\sum x$) = 744; skor total Y ($\sum y$) = 1507; skor total kuadrat X ($\sum x^2$) = 9616; skor total kuadrat Y ($\sum y^2$) = 38693, dan jumlah skor total XY ($\sum xy$) = 18978. Untuk mengetahui koefisien korelasinya, maka dicari dengan menggunakan rumus *product moment* sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 r &= \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \\
 &= \frac{59(18978) - (744)(1507)}{\sqrt{(59)(9616) - (744)^2 (59)(38693) - (1507)^2}} \\
 &= \frac{1149702 - 1121208}{\sqrt{(567344) - (553536)X(2282887) - (2271049)}} \\
 &= \frac{28494}{\sqrt{(13808)X(11838)}} \\
 &= \frac{28494}{\sqrt{163459104}} \\
 &= \frac{28494}{52678,314} \\
 &= 0,540
 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif sebesar 0,540 antara kepuasan kerja pegawai dengan efektivitas kerja pegawai di Dinas Sosial Prov.Sul-Sel.

Selanjutnya dapat dilakukan pengujian apakah hubungan itu berarti/signifikan pada taraf nyata tertentu, artinya adanya hubungan antara kepuasan kerja pegawai (x) dengan efektivitas kerja pegawai (y) terjadi bukan

karena faktor kebetulan, maka penulis mengujinya dengan rumus uji signifikan yaitu uji-t berikut ini.

$$\begin{aligned}
 t &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\
 &= \frac{0,540\sqrt{57}}{\sqrt{1-(0,540)^2}} \\
 &= \frac{2,20}{\sqrt{1-0,29}} \\
 &= \frac{2,20}{0,52} \\
 &= 4,23
 \end{aligned}$$

Harga t hitung = 7,964 tersebut selanjutnya dibandingkan dengan harga t tabel. Untuk taraf kesalahan $\alpha = 5\%$ dengan uji dua pihak ($t_{0,025}$) dan derajat kebebasan (dk) = $n-2(59-2)=57$, maka diperoleh t tabel untuk $dk = 57$ adalah 9,057.

Berdasarkan perhitungan diatas , maka dinyatakan bahwa t hitung jatuh pada daerah penolakan H_0 , maka H_a diterima, Jadi kesimpulannya koefisien korelasi antara kepuasan kerja pegawai dengan efektivitas kerja pegawai Dinas Sosial Pov.Sul-Sel sebesar 0,540 adalah signifikan. Dengan demikian hipotesis yang penulis ajukan sebagai berikut: “Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai”, dapat diterima.

Selanjutnya dengan koefisien determinasi (KD) dapat diketahui beberapa besar kontribusi variabel X terhadap Variabel Y dengan menggunakan rumus:

$$\begin{aligned}
 Kd &= (rs)^2 \times 100 \\
 &= (0,540)^2 \times 100 \\
 &= 29,00
 \end{aligned}$$

Dari perhitungan di atas dapat diketahui bahwa perubahan kemampuan menyesuaikan diri mampu menjelaskan perubahan efektivitas kerja pegawai sebesar 29,00%.

V.2.1. Persamaan Regresi Linear

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengukur sejauh mana hubungan antara variabel X dan Variabel Y dalam mengolah data penulis menggunakan bantuan *Software SPSS For Window 17.0*.

a. Variabel X1

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 24.416 | 2.004 | | 12.186 | .000 |
| X1 | .067 | .119 | .075 | .566 | .573 |

a. Dependent Variable: Y

Dan secara matematis dapat dituliskan ke dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y' = a + bX$$

Dimana:

Y' = Nilai yang diprediksikan

a = Konstanta atau bilangan harga $X=0$

b = Koefisien regresi

X = Nilai variabel Independent

Sumber: *Metode Variabel Administrasi (Sugiyono, 2007:218)*

$$Y = 24,416 + 0,067X$$

Kesimpulan persamaan regresi:

- Konstanta sebesar 24,416 menunjukkan bahwa jika tidak ada kemampuan menyesuaikan diri, maka efektivitas kerja pegawai Dinas sosial Prov.Sul-Sel adalah sebesar 24,416 persen.
- Koefisien regresi sebesar 0,067 menunjukkan bahwa jika adanya kemampuan menyesuaikan diri sebesar 1 kali, maka efektivitas kerja pegawai Dinas sosial Pov.sul-Sel akan naik sebesar 0,067 persen.

b. Variabel X2

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 23.897 | 1.973 | | 12.111 | .000 |
| X2 | .080 | .095 | .111 | .840 | .404 |

a. Dependent Variable: Y

Dan secara matematis dapat dituliskan ke dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y' = a + bX$$

Dimana:

Y' = Nilai yang diprediksikan

a = Konstanta atau bilangan harga $X=0$

b = Koefisien regresi

X = Nilai variabel Independent

Sumber: *Metode Variabel Administrasi (Sugiyono, 2007:218)*

$$Y = 23,897 + 0,080X$$

Kesimpulan persamaan regresi:

- Konstanta sebesar 23,897. menunjukkan bahwa jika tidak ada prestasi kerja, maka efektivitas kerja pegawai Dinas sosial Prov.Sul-Sel adalah sebesar 23,897 persen.
- Koefisien regresi sebesar 0,080 menunjukkan bahwa jika adanya prestasi kerja sebesar 1 kali, maka efektivitas kerja pegawai Dinas sosial Pov.sul-Sel akan naik sebesar 0,080 persen.

c. Variabel X3

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 26.918 | 1.555 | | 17.313 | .000 |
| X3 | .109 | .122 | -.118 | -.896 | .374 |

a. Dependent Variable: Y

Dan secara matematis dapat dituliskan ke dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y' = a + bX$$

Dimana:

Y' = Nilai yang diprediksikan

a = Konstanta atau bilangan harga $X=0$

b = Koefisien regresi

X = Nilai variabel Independent

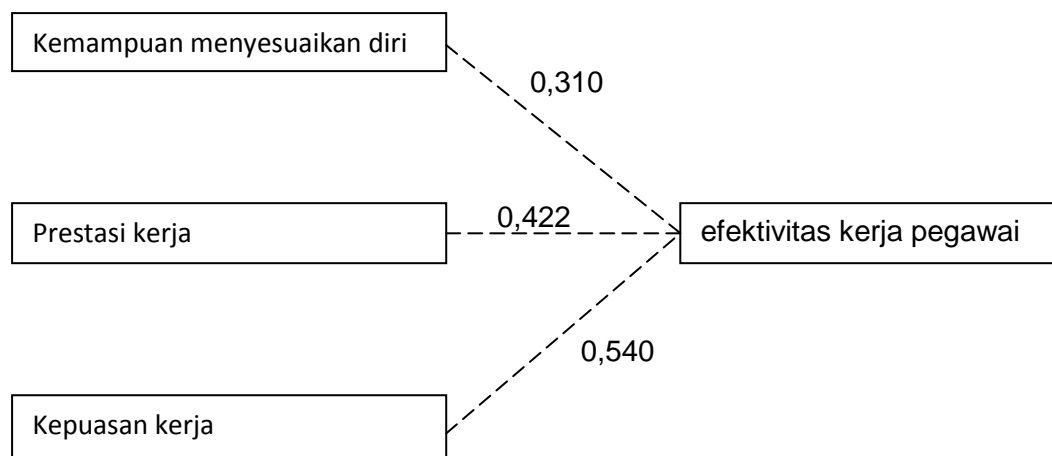
Sumber: *Metode Variabel Administrasi (Sugiyono, 2007:218)*

$$Y = 26,918 + 0,109X$$

Kesimpulan persamaan regresi:

- Konstanta sebesar 26,918. menunjukkan bahwa jika tidak ada kepuasan kerja, maka efektivitas kerja pegawai Dinas sosial Prov.Sul-Sel adalah sebesar 26,918persen.
- Koefisien regresi sebesar 0,109 menunjukkan bahwa jika adanya prestasi kerja sebesar 1 kali, maka efektivitas kerja pegawai Dinas sosial Pov.sul-Sel akan naik sebesar 0,109 persen.

V.3. Skema hubungan antara variabel x dengan variabel y



V.4. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil perhitungan besarnya pengaruh variabel X1 terhadap variabel Y adalah 0,310, pengaruh variabel X2 terhadap Y adalah 0,422 dan pengaruh Variabel X3 terhadap Y adalah 0,540.

Uji sigifikan korelasi *product moment* secara praktis, yang tidak perlu dihitung tetapi langsung dikonsultasikan pada tabel *r product moment*, dapat dilihat bahwa $n=82-2=80$ dengan taraf kesalahan 5% da uji dua pihak ($t_{0,025}$) dari

ketiga variabel tersebut adalah signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Sosial Prov.Sul-Sel.

Dengan demikian seluruh pertanyaan yang berdasarkan pada rumusan masalah dapat dijawab oleh penulis berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

Berdasarkan penelitian yang dilakukan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara keseluruhan Variabel X terhadap variabel Y atau adanya pengaruh kemampuan menyesuaikan diri, prestasi kerja dan kepuasan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai. Dengan demikian penulis berkesimpulan bahwa dengan ketiga variabel yang mendukung maka efektivitas kerja pegawai di Dinas Sosial Prov.Sul-Sel dapat berjalan dengan baik, dengan pengelolaan atau pengembangan SDM (sumber daya manusia) dengan baik maka semakin baik pula efektivitas kerja itu.

BAB VI

PENUTUP

VI.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan yakni tentang “Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Sosial Prov. Sul-Sel” maka peneliti menarik kesimpulan yaitu:

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui kemampuan menyesuaikan diri pegawai Dinas Prov.Sul-Sel adalah cukup efektif dilihat dari 6 pertanyaan jawaban setuju persentasenya cukup besar, yaitu sebanyak 988 atau 69,77% terletak pada daerah antara tidak setuju dan setuju atau cenderung mendekati kategori setuju. Adapun hasil koefisien korelasi antara kemampuan menyesuaikan diri pegawai dengan efektivitas kerja adalah sebesar $r = 0.310$, uji $t = 2.463$, koefisien determinasinya yaitu $Kd = 9.610$.
2. Berdasarkan hasil penelitian diketahui prestasi kerja pegawai Dinas Prov.Sul-Sel adalah cukup efektif dilihat dari 8 pertanyaan jawaban setuju persentasenya cukup besar, yaitu sebanyak 1218 atau 64,51% terletak pada daerah antara tidak setuju dan setuju atau cenderung mendekati kategori setuju. Adapun hasil koefisien korelasi antara prestasi kerja pegawai dengan efektivitas kerja adalah sebesar $r = 0.422$, uji $t = 3.516$, koefisien determinasinya yaitu $Kd = 17.808$.
3. Berdasarkan hasil penelitian diketahui kepuasan kerja pegawai Dinas Prov.Sul-Sel adalah cukup efektif dilihat dari 5 pertanyaan

jawaban setuju persentasenya cukup besar, yaitu sebanyak 744 atau 63,05% terletak pada daerah antara tidak setuju dan setuju atau cenderung mendekati kategori setuju. Adapun hasil koefisien korelasi antara kepuasan kerja pegawai dengan efektivitas kerja adalah sebesar $r = 0.540$, uji $t = 2.463$, koefisien determinasinya yaitu $Kd = 29.00$.

4. Dalam penyelenggaraan setiap tugas harus adanya koordinasi yang baik antara setiap pegawai dan kerja sama yang baik antara pegawai sehingga seluruh tugas dapat terselesaikan dengan baik.

VI.2. Saran

1. Untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai pada Dinas Sosial Prov.Sul-Sel, perlu memperhatikan kesesuaian latar belakang pendidikan atau keahlian dari setiap pegawai dengan pekerjaan yang akan dilaksanakan.
2. Mengingat efektivitas kerja pegawai Dinas Sosial Prov.Sul-Sel cukup efektif maka perlu adanya upaya untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai dengan memberikan pelatihan yang lebih baik serta memberikan tambahan penghasilan diluar gaji.

DAFTAR PUSTAKA

A.Buku

- Amsyah, Zulkifli. 2003. *Manajemen Sistem Informasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Hasibuan, Melayu, S.P, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi revisi, Penerbit: Bumi aksara. Jakarta.
- Indrawijaya, I.Adam, 2000, *Perilaku organisasi*, Cetakan Keenam, Sinar Biru Algensindo, Bandung
- Monier. 2008. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Nawawi, Hadari. 2007. *Metode Penelitian Sosial*.Yogyakarta: Gajahmada university press.
- P. Robins, Stephen, 1990, *Teori Organisasi, Struktur, Desain dan Aplikasi*, Arcan, Jakarta.
- Siagian, P.Sondang, 1995, *Teory Motivasi dan aplikasinya*, Cetakan kedua,Rineka Cipta,Jakarta.
- Sinambella Lijan poltak dkk. 2008. *Reformasi Pelayanan Publik*. Jakarta:Bumi Aksara.
- Stand Kossen, 1986, *Aspek Manusia dan Organisasi*, penterjemah : Bakri Siregar, Erlangga, Jakarta.
- Steers,Ricard m.1986. *Efektifitas Organisasi*. jakarta: Erlangga
- Sugiyono. 2007. *Metode penelitian administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto. 2004. *Sistem Informasi Manajemen Konsep dan Pengembangan*. Bandung Lingga Jaya.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. edisi pertama. Cetakan pertama.Penerbit: Kencana Pranada Media Group. Jakarta.
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Akademi manajemen perusahaan.Yogyakarta.
- Mahsun, mohammad. 2006. *Pengukuran Kinerja sektor Pelayanan Publik*. Yogyakarta: BPFE.
- Umar. Husein. 2003. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Umum.

B.Undang-Undang

Undang-Undang RI No. 8 Tahun 1974 Jo Undang-Undang RI Nomor 43 Tahun 1999.

Keputusan menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (MenPAN) Nomor 63/KEP/M.PAN/7/2003

Undang-Undang No.43 Tahun 1999 pasal 3 ayat (1)

C.Internet

(<http://kuliahitukeren.blogspot.com/2011/10/pengertian-pelayanan-publik.html>)

(<http://fkip.Wisnuwardhana.ac.id>)

***L
a
m
p
i
r
a
n***

RIWAYAT HIDUP



Nama : Faizurah Ahmad
Tempat/Tgl Lahir : Pasaran, 16 April 1990
Agama : Islam
Alamat : Jln.Lingkar Poltek (pondok bocah), Makassar
No.Telp : 081355984936/085241222552
Orang Tua: Ayah : Ahmad
Ibu : Fatmawaty

Riwayat Pendidikan

SD : SD 62 Batu Rampun (1995-2002)
SMP : SMP Negeri 1 Anggeraja (2002-2005)
SMA : SMA Negeri 1 Anggeraja (2005-2008)
Perguruan Tinggi : Universitas Hasanuddin (2008-2014)

Variabel X1 (Kemampuan menyesuaikan diri)

| No Resp | X | y | x^2 | y^2 | x.y |
|------------|------|------|-------|-------|-----|
| 1 | 13.0 | 26.0 | 169 | 676 | 338 |
| 2 | 16.0 | 26.0 | 256 | 676 | 416 |
| 3 | 14.0 | 24.0 | 196 | 576 | 336 |
| 4 | 16.0 | 27.0 | 256 | 729 | 432 |
| 5 | 16.0 | 26.0 | 256 | 676 | 416 |
| 6 | 14.0 | 27.0 | 196 | 729 | 378 |
| 7 | 16.0 | 29.0 | 256 | 841 | 464 |
| 8 | 17.0 | 24.0 | 289 | 576 | 408 |
| 9 | 15.0 | 24.0 | 225 | 576 | 360 |
| 10 | 15.0 | 27.0 | 225 | 729 | 405 |
| 11 | 16.0 | 25.0 | 256 | 625 | 400 |
| 12 | 16.0 | 25.0 | 256 | 625 | 400 |
| 13 | 15.0 | 23.0 | 225 | 529 | 345 |
| 14 | 16.0 | 23.0 | 256 | 529 | 368 |
| 15 | 16.0 | 23.0 | 256 | 529 | 368 |
| 16 | 16.0 | 25.0 | 256 | 625 | 400 |
| 17 | 17.0 | 26.0 | 289 | 676 | 442 |
| 18 | 15.0 | 30.0 | 225 | 900 | 450 |
| 19 | 20.0 | 29.0 | 400 | 841 | 580 |
| 20 | 16.0 | 28.0 | 256 | 784 | 448 |
| 21 | 20.0 | 25.0 | 400 | 625 | 500 |
| 22 | 19.0 | 23.0 | 361 | 529 | 437 |
| 23 | 20.0 | 26.0 | 400 | 676 | 520 |
| 24 | 15.0 | 26.0 | 225 | 676 | 390 |
| 25 | 15.0 | 26.0 | 225 | 676 | 390 |
| 26 | 13.0 | 26.0 | 169 | 676 | 338 |
| 27 | 19.0 | 27.0 | 361 | 729 | 513 |
| 28 | 16.0 | 24.0 | 256 | 576 | 384 |
| 29 | 18.0 | 22.0 | 324 | 484 | 396 |
| 30 | 18.0 | 27.0 | 324 | 729 | 486 |
| 31 | 16.0 | 25.0 | 256 | 625 | 400 |
| 32 | 19.0 | 27.0 | 361 | 729 | 513 |
| 33 | 20.0 | 26.0 | 400 | 676 | 520 |
| 34 | 19.0 | 26.0 | 361 | 676 | 494 |
| 35 | 21.0 | 25.0 | 441 | 625 | 525 |
| 36 | 19.0 | 26.0 | 361 | 676 | 494 |
| 37 | 22.0 | 27.0 | 484 | 729 | 594 |
| 38 | 18.0 | 30.0 | 324 | 900 | 540 |
| 39 | 17.0 | 25.0 | 289 | 625 | 425 |
| 40 | 15.0 | 27.0 | 225 | 729 | 405 |
| 41 | 18.0 | 25.0 | 324 | 625 | 450 |
| 42 | 19.0 | 24.0 | 361 | 576 | 456 |

| | | | | | |
|--------------|------------|-------------|--------------|--------------|--------------|
| 43 | 18.0 | 23.0 | 324 | 529 | 414 |
| 44 | 17.0 | 23.0 | 289 | 529 | 391 |
| 45 | 15.0 | 29.0 | 225 | 841 | 435 |
| 46 | 16.0 | 25.0 | 256 | 625 | 400 |
| 47 | 14.0 | 24.0 | 196 | 576 | 336 |
| 48 | 14.0 | 25.0 | 196 | 625 | 350 |
| 49 | 20.0 | 26.0 | 400 | 676 | 520 |
| 50 | 15.0 | 25.0 | 225 | 625 | 375 |
| 51 | 15.0 | 26.0 | 225 | 676 | 390 |
| 52 | 16.0 | 22.0 | 256 | 484 | 352 |
| 53 | 14.0 | 23.0 | 196 | 529 | 322 |
| 54 | 16.0 | 27.0 | 256 | 729 | 432 |
| 55 | 19.0 | 27.0 | 361 | 729 | 513 |
| 56 | 17.0 | 24.0 | 289 | 576 | 408 |
| 57 | 16.0 | 27.0 | 256 | 729 | 432 |
| 58 | 17.0 | 25.0 | 289 | 625 | 425 |
| 59 | 17.0 | 24.0 | 289 | 576 | 408 |
| Total | 987 | 1507 | 16759 | 38693 | 25227 |

Variabel X2 (Prestasi Kerja)

| No Resp | X | y | x^2 | y^2 | x.y |
|------------|------|------|-------|-------|-----|
| 1 | 22.0 | 26.0 | 484 | 676 | 572 |
| 2 | 24.0 | 26.0 | 576 | 676 | 624 |
| 3 | 19.0 | 24.0 | 361 | 576 | 456 |
| 4 | 18.0 | 27.0 | 324 | 729 | 486 |
| 5 | 17.0 | 26.0 | 289 | 676 | 442 |
| 6 | 17.0 | 27.0 | 289 | 729 | 459 |
| 7 | 21.0 | 29.0 | 441 | 841 | 609 |
| 8 | 21.0 | 24.0 | 441 | 576 | 504 |
| 9 | 21.0 | 24.0 | 441 | 576 | 504 |
| 10 | 23.0 | 27.0 | 529 | 729 | 621 |
| 11 | 19.0 | 25.0 | 361 | 625 | 475 |
| 12 | 21.0 | 25.0 | 441 | 625 | 525 |
| 13 | 20.0 | 23.0 | 400 | 529 | 460 |
| 14 | 23.0 | 23.0 | 529 | 529 | 529 |
| 15 | 18.0 | 23.0 | 324 | 529 | 414 |
| 16 | 23.0 | 25.0 | 529 | 625 | 575 |
| 17 | 20.0 | 26.0 | 400 | 676 | 520 |
| 18 | 21.0 | 30.0 | 441 | 900 | 630 |
| 19 | 28.0 | 29.0 | 784 | 841 | 812 |
| 20 | 15.0 | 28.0 | 225 | 784 | 420 |
| 21 | 19.0 | 25.0 | 361 | 625 | 475 |

| | | | | | |
|--------------|-------------|-------------|--------------|--------------|--------------|
| 22 | 20.0 | 23.0 | 400 | 529 | 460 |
| 23 | 17.0 | 26.0 | 289 | 676 | 442 |
| 24 | 18.0 | 26.0 | 324 | 676 | 468 |
| 25 | 20.0 | 26.0 | 400 | 676 | 520 |
| 26 | 21.0 | 26.0 | 441 | 676 | 546 |
| 27 | 22.0 | 27.0 | 484 | 729 | 594 |
| 28 | 27.0 | 24.0 | 729 | 576 | 648 |
| 29 | 24.0 | 22.0 | 576 | 484 | 528 |
| 30 | 21.0 | 27.0 | 441 | 729 | 567 |
| 31 | 22.0 | 25.0 | 484 | 625 | 550 |
| 32 | 22.0 | 27.0 | 484 | 729 | 594 |
| 33 | 23.0 | 26.0 | 529 | 676 | 598 |
| 34 | 20.0 | 26.0 | 400 | 676 | 520 |
| 35 | 17.0 | 25.0 | 289 | 625 | 425 |
| 36 | 18.0 | 26.0 | 324 | 676 | 468 |
| 37 | 24.0 | 27.0 | 576 | 729 | 648 |
| 38 | 18.0 | 30.0 | 324 | 900 | 540 |
| 39 | 20.0 | 25.0 | 400 | 625 | 500 |
| 40 | 21.0 | 27.0 | 441 | 729 | 567 |
| 41 | 20.0 | 25.0 | 400 | 625 | 500 |
| 42 | 17.0 | 24.0 | 289 | 576 | 408 |
| 43 | 21.0 | 23.0 | 441 | 529 | 483 |
| 44 | 19.0 | 23.0 | 361 | 529 | 437 |
| 45 | 21.0 | 29.0 | 441 | 841 | 609 |
| 46 | 20.0 | 25.0 | 400 | 625 | 500 |
| 47 | 19.0 | 24.0 | 361 | 576 | 456 |
| 48 | 22.0 | 25.0 | 484 | 625 | 550 |
| 49 | 20.0 | 26.0 | 400 | 676 | 520 |
| 50 | 21.0 | 25.0 | 441 | 625 | 525 |
| 51 | 18.0 | 26.0 | 324 | 676 | 468 |
| 52 | 17.0 | 22.0 | 289 | 484 | 374 |
| 53 | 18.0 | 23.0 | 324 | 529 | 414 |
| 54 | 25.0 | 27.0 | 625 | 729 | 675 |
| 55 | 25.0 | 27.0 | 625 | 729 | 675 |
| 56 | 20.0 | 24.0 | 400 | 576 | 480 |
| 57 | 20.0 | 27.0 | 400 | 729 | 540 |
| 58 | 23.0 | 25.0 | 529 | 625 | 575 |
| 59 | 21.0 | 24.0 | 441 | 576 | 504 |
| total | 1212 | 1507 | 25280 | 38693 | 30988 |

Variabel X3 (Kepuasan Kerja)

| No Resp | X | y | x^2 | y^2 | $x.y$ |
|------------|------|------|-------|-------|-------|
| 1 | 11.0 | 26.0 | 121 | 676 | 286 |
| 2 | 13.0 | 26.0 | 169 | 676 | 338 |
| 3 | 12.0 | 24.0 | 144 | 576 | 288 |
| 4 | 13.0 | 27.0 | 169 | 729 | 351 |
| 5 | 10.0 | 26.0 | 100 | 676 | 260 |
| 6 | 12.0 | 27.0 | 144 | 729 | 324 |
| 7 | 11.0 | 29.0 | 121 | 841 | 319 |
| 8 | 13.0 | 24.0 | 169 | 576 | 312 |
| 9 | 13.0 | 24.0 | 169 | 576 | 312 |
| 10 | 11.0 | 27.0 | 121 | 729 | 297 |
| 11 | 12.0 | 25.0 | 144 | 625 | 300 |
| 12 | 12.0 | 25.0 | 144 | 625 | 300 |
| 13 | 14.0 | 23.0 | 196 | 529 | 322 |
| 14 | 12.0 | 23.0 | 144 | 529 | 276 |
| 15 | 13.0 | 23.0 | 169 | 529 | 299 |
| 16 | 13.0 | 25.0 | 169 | 625 | 325 |
| 17 | 16.0 | 26.0 | 256 | 676 | 416 |
| 18 | 14.0 | 30.0 | 196 | 900 | 420 |
| 19 | 12.0 | 29.0 | 144 | 841 | 348 |
| 20 | 12.0 | 28.0 | 144 | 784 | 336 |
| 21 | 12.0 | 25.0 | 144 | 625 | 300 |
| 22 | 12.0 | 23.0 | 144 | 529 | 276 |
| 23 | 14.0 | 26.0 | 196 | 676 | 364 |
| 24 | 14.0 | 26.0 | 196 | 676 | 364 |
| 25 | 14.0 | 26.0 | 196 | 676 | 364 |
| 26 | 12.0 | 26.0 | 144 | 676 | 312 |
| 27 | 13.0 | 27.0 | 169 | 729 | 351 |
| 28 | 15.0 | 24.0 | 225 | 576 | 360 |
| 29 | 13.0 | 22.0 | 169 | 484 | 286 |
| 30 | 16.0 | 27.0 | 256 | 729 | 432 |
| 31 | 8.0 | 25.0 | 64 | 625 | 200 |
| 32 | 11.0 | 27.0 | 121 | 729 | 297 |
| 33 | 15.0 | 26.0 | 225 | 676 | 390 |
| 34 | 16.0 | 26.0 | 256 | 676 | 416 |
| 35 | 11.0 | 25.0 | 121 | 625 | 275 |
| 36 | 12.0 | 26.0 | 144 | 676 | 312 |
| 37 | 14.0 | 27.0 | 196 | 729 | 378 |
| 38 | 11.0 | 30.0 | 121 | 900 | 330 |
| 39 | 13.0 | 25.0 | 169 | 625 | 325 |
| 40 | 16.0 | 27.0 | 256 | 729 | 432 |
| 41 | 12.0 | 25.0 | 144 | 625 | 300 |
| 42 | 11.0 | 24.0 | 121 | 576 | 264 |

| | | | | | |
|--------------|------------|-------------|-------------|--------------|--------------|
| 43 | 15.0 | 23.0 | 225 | 529 | 345 |
| 44 | 17.0 | 23.0 | 289 | 529 | 391 |
| 45 | 12.0 | 29.0 | 144 | 841 | 348 |
| 46 | 14.0 | 25.0 | 196 | 625 | 350 |
| 47 | 10.0 | 24.0 | 100 | 576 | 240 |
| 48 | 15.0 | 25.0 | 225 | 625 | 375 |
| 49 | 16.0 | 26.0 | 256 | 676 | 416 |
| 50 | 12.0 | 25.0 | 144 | 625 | 300 |
| 51 | 11.0 | 26.0 | 121 | 676 | 286 |
| 52 | 10.0 | 22.0 | 100 | 484 | 220 |
| 53 | 14.0 | 23.0 | 196 | 529 | 322 |
| 54 | 11.0 | 27.0 | 121 | 729 | 297 |
| 55 | 8.0 | 27.0 | 64 | 729 | 216 |
| 56 | 12.0 | 24.0 | 144 | 576 | 288 |
| 57 | 8.0 | 27.0 | 64 | 729 | 216 |
| 58 | 11.0 | 25.0 | 121 | 625 | 275 |
| 59 | 14.0 | 24.0 | 196 | 576 | 336 |
| total | 744 | 1507 | 9616 | 38693 | 18978 |

Variabel X1

Correlations

| | V1 | V2 | V3 | V4 | V5 | V6 | total |
|---------------------------|-------|--------|--------|--------|-------|--------|--------|
| V1 Pearson Correlation | 1 | -.109 | .000 | -.080 | -.022 | .000 | .330* |
| Sig. (2-tailed) | | .410 | 1.000 | .545 | .868 | 1.000 | .011 |
| N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |
| V2 Pearson Correlation | -.109 | 1 | .032 | -.156 | .203 | .163 | .510** |
| Sig. (2-tailed) | .410 | | .810 | .238 | .123 | .219 | .000 |
| N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |
| V3 Pearson Correlation | .000 | .032 | 1 | -.297* | -.217 | .145 | .367** |
| Sig. (2-tailed) | 1.000 | .810 | | .022 | .099 | .274 | .004 |
| N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |
| V4 Pearson Correlation | -.080 | -.156 | -.297* | 1 | -.087 | -.178 | .096 |
| Sig. (2-tailed) | .545 | .238 | .022 | | .514 | .176 | .468 |
| N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |
| V5 Pearson Correlation | -.022 | .203 | -.217 | -.087 | 1 | -.118 | .307* |
| Sig. (2-tailed) | .868 | .123 | .099 | .514 | | .374 | .018 |
| N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |
| V6 Pearson Correlation | .000 | .163 | .145 | -.178 | -.118 | 1 | .514** |
| Sig. (2-tailed) | 1.000 | .219 | .274 | .176 | .374 | | .000 |
| N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |
| total Pearson Correlation | .330* | .510** | .367** | .096 | .307* | .514** | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .011 | .000 | .004 | .468 | .018 | .000 | |
| N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Variabel X2

Correlations

| | | V1 | V2 | V3 | V4 | V5 | V6 | V7 | V8 | total |
|-------|---------------------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|--------|--------|
| V1 | Pearson Correlation | 1 | .034 | .102 | -.202 | -.064 | -.085 | .192 | .045 | .368** |
| | Sig. (2-tailed) | | .796 | .444 | .126 | .628 | .523 | .145 | .733 | .004 |
| | N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |
| V2 | Pearson Correlation | .034 | 1 | .064 | .042 | .004 | -.259 | -.051 | -.105 | .288* |
| | Sig. (2-tailed) | .796 | | .629 | .752 | .979 | .048 | .703 | .427 | .027 |
| | N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |
| V3 | Pearson Correlation | .102 | .064 | 1 | -.108 | .010 | .079 | .016 | .095 | .452** |
| | Sig. (2-tailed) | .444 | .629 | | .416 | .938 | .554 | .901 | .473 | .000 |
| | N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |
| V4 | Pearson Correlation | -.202 | .042 | -.108 | 1 | -.138 | -.086 | .108 | .109 | .260* |
| | Sig. (2-tailed) | .126 | .752 | .416 | | .299 | .519 | .414 | .410 | .047 |
| | N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |
| V5 | Pearson Correlation | -.064 | .004 | .010 | -.138 | 1 | .060 | .150 | .103 | .386** |
| | Sig. (2-tailed) | .628 | .979 | .938 | .299 | | .654 | .256 | .436 | .003 |
| | N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |
| V6 | Pearson Correlation | -.085 | -.259 | .079 | -.086 | .060 | 1 | -.021 | -.015 | .185 |
| | Sig. (2-tailed) | .523 | .048 | .554 | .519 | .654 | | .875 | .907 | .161 |
| | N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |
| V7 | Pearson Correlation | .192 | -.051 | .016 | .108 | .150 | -.021 | 1 | -.057 | .483** |
| | Sig. (2-tailed) | .145 | .703 | .901 | .414 | .256 | .875 | | .669 | .000 |
| | N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |
| V8 | Pearson Correlation | .045 | -.105 | .095 | .109 | .103 | -.015 | -.057 | 1 | .411** |
| | Sig. (2-tailed) | .733 | .427 | .473 | .410 | .436 | .907 | .669 | | .001 |
| | N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |
| total | Pearson Correlation | .368** | .288* | .452** | .260* | .386** | .185 | .483** | .411** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .004 | .027 | .000 | .047 | .003 | .161 | .000 | .001 | |
| | N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Variabel X3

Correlations

| | V1 | V2 | V3 | V4 | V5 | total |
|---------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| V1 Pearson Correlation | 1 | .040 | .128 | .019 | .085 | .510** |
| Sig. (2-tailed) | | .765 | .335 | .885 | .520 | .000 |
| N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |
| V2 Pearson Correlation | .040 | 1 | -.097 | -.127 | -.286* | .262* |
| Sig. (2-tailed) | .765 | | .465 | .340 | .028 | .045 |
| N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |
| V3 Pearson Correlation | .128 | -.097 | 1 | .122 | .111 | .549** |
| Sig. (2-tailed) | .335 | .465 | | .355 | .402 | .000 |
| N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |
| V4 Pearson Correlation | .019 | -.127 | .122 | 1 | .173 | .493** |
| Sig. (2-tailed) | .885 | .340 | .355 | | .191 | .000 |
| N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |
| V5 Pearson Correlation | .085 | -.286* | .111 | .173 | 1 | .491** |
| Sig. (2-tailed) | .520 | .028 | .402 | .191 | | .000 |
| N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |
| total Pearson Correlation | .510** | .262* | .549** | .493** | .491** | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .045 | .000 | .000 | .000 | |
| N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Variabel Y

Correlations

| | V1 | V2 | V3 | V4 | V5 | V6 | V7 | V8 | total |
|----------------------------|--------|-------|--------|-------|--------|--------|--------|-------|--------|
| V1 Pears on Correlation | 1 | -.118 | .055 | .012 | .185 | -.122 | .154 | -.027 | .435** |
| Sig. (2-tailed) | | .375 | .677 | .926 | .160 | .355 | .243 | .842 | .001 |
| N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |
| V2 Pearson Correlation | -.118 | 1 | -.233 | -.029 | -.242 | .257 | -.043 | .070 | .221 |
| Sig. (2-tailed) | .375 | | .076 | .827 | .065 | .049 | .748 | .597 | .093 |
| N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |
| V3 Pearson Correlation | .055 | -.233 | 1 | -.043 | .217 | -.028 | .067 | -.072 | .360** |
| Sig. (2-tailed) | .677 | .076 | | .745 | .098 | .834 | .617 | .589 | .005 |
| N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |
| V4 Pearson Correlation | .012 | -.029 | -.043 | 1 | .206 | -.028 | -.128 | -.234 | .313 |
| Sig. (2-tailed) | .926 | .827 | .745 | | .118 | .834 | .335 | .074 | .016 |
| N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |
| V5 Pearson Correlation | .185 | -.242 | .217 | .206 | 1 | -.017 | -.030 | -.039 | .466** |
| Sig. (2-tailed) | .160 | .065 | .098 | .118 | | .897 | .822 | .770 | .000 |
| N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |
| V6 Pearson Correlation | -.122 | .257 | -.028 | -.028 | -.017 | 1 | .120 | .102 | .416** |
| Sig. (2-tailed) | .355 | .049 | .834 | .834 | .897 | | .365 | .443 | .001 |
| N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |
| V7 Pearson Correlation | .154 | -.043 | .067 | -.128 | -.030 | .120 | 1 | -.041 | .367** |
| Sig. (2-tailed) | .243 | .748 | .617 | .335 | .822 | .365 | | .761 | .004 |
| N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |
| V8 Pearson Correlation | -.027 | .070 | -.072 | -.234 | -.039 | .102 | -.041 | 1 | .233 |
| Sig. (2-tailed) | .842 | .597 | .589 | .074 | .770 | .443 | .761 | | .075 |
| N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |
| total Pearson Correlation | .435** | .221 | .360** | .313 | .466** | .416** | .367** | .233 | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .001 | .093 | .005 | .016 | .000 | .001 | .004 | .075 | |
| N | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 | 59 |

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Pengisian ini dilakukan dengan memberi tanda checklist (V) pada jawaban yang menurut Bapak/Ibu anggap sesuai
2. Setiap pertanyaan hanya memiliki satu alternatif jawaban
3. Setelah mengisi jawaban, mohon periksa kembali agar tidak terjadi pengisian jawaban yang terlewat.

A. Identitas Responden

- No.Responden :.....(diisi peneliti)
- Jabatan :.....
- Jenis kelamin : Pria/wanita
- Usia :.....
- Masa Kerja :.....
- Pendidikan terakhir :.....

B. Pertanyaan penelitian (Variabel X)

| No | Pertanyaan | SS | S | TS | STS |
|----|---|----|---|----|-----|
| 1 | Apakah anda nyaman dengan situasi tempat anda bekerja ? | | | | |
| 2 | Apakah ada komunikasi antar pegawai dalam hal pekerjaan yang akan dikerjakan? | | | | |
| 3 | Apakah anda mampu bekerjasama dengan rekan anda jika terdapat kesulitan? | | | | |
| 4 | Apakah anda bisa menjaga komunikasi dan kerjasama sesama pegawai selama bekerja disini? | | | | |
| 5 | Apakah pernah terjadi konflik antar pegawai yang bekerja disini? | | | | |
| 6 | Apakah selalu ada orientasi dari atasan tentang tugas yang akan dikerjakan? | | | | |
| 7 | Dapatkah anda mengoperasikan komputer dengan baik? | | | | |
| 8 | Apakah anda menguasai salah satu bahasa asing yang membantu anda | | | | |

| | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|
| | dalam menyelesaikan tugas? | | | | |
| 9 | Apakah anda hadir dan pulang sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan? | | | | |
| 10 | Pernahkah anda tidak hadir bekerja tanpa alasan yang jelas atau bolos kerja? | | | | |
| 11 | Apakah anda memiliki hubungan kerja sama antara atasan dan sesama pegawai? | | | | |
| 12 | Selalukah anda punya ide-ide untuk memecahkan masalah dalam melaksanakan tugas? | | | | |
| 13 | Apakah anda selalu mengikuti standart prosedur kerja yang ada? | | | | |
| 14 | Apakah anda lebih sering mengerjakan tugas sendiri tanpa meminta bantuan dari teman sekerja anda? | | | | |
| 15 | Apakah tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan anda? | | | | |
| 16 | Apakah atasan anda selalu mempertimbangkan supervisi dalam memberikan pekerjaan kepada setiap pegawai?(Keadilan dalam kompetensi) | | | | |
| 17 | Apakah setiap pegawai diberikan kesempatan untuk memperoleh pengalaman atau peningkatan kemampuan misalnya pelatihan-pelatihan? | | | | |
| 18 | Apakah semua tugas yang ditugaskan kepada anda telah terorganisir dengan baik? | | | | |
| 19 | Apakah gaji dan finansial yang anda dapatkan sesuai dengan hasil kerja anda? | | | | |

Petunjuk Pengisian Kuesioner

4. Pengisian ini dilakukan dengan memberi tanda checklist (✓) pada jawaban yang menurut Bapak/Ibu anggap sesuai
5. Setiap pertanyaan hanya memiliki satu alternatif jawaban
6. Setelah mengisi jawaban, mohon periksa kembali agar tidak terjadi pengisian jawaban yang terlewat.

A. Identitas Responden

- No.Responden :.....(diisi peneliti)
- Jabatan :.....
- Jenis kelamin : Pria/wanita
- Usia :.....
- Masa Kerja :.....
- Pendidikan terakhir :.....

B. Pertanyaan penelitian (Variabel Y)

| No | Pertanyaan | SS | S | TS | STS |
|----|---|----|---|----|-----|
| 1 | Apakah pekerjaan yang diberikan kepada anda sesuai dengan latar belakang pendidikan anda? | | | | |
| 2 | Sesuaikah hasil pekerjaan anda dengan rencana yang ditetapkan? | | | | |
| 3 | Adakah perbandingan jumlah pekerjaan yang diselesaikan sekarang dengan sebelumnya? | | | | |
| 4 | Apakah anda punya usaha dalam meningkatkan mutu pekerjaan? | | | | |
| 5 | Apakah anda mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepada anda? | | | | |
| 6 | Apakah waktu dalam menyelesaikan pekerjaan anda itu cukup? | | | | |
| 7 | Apakah hasil pekerjaan sesuai dengan standard yang ditetapkan? | | | | |
| 8 | Sikap terhadap pernyataan bahwa visi dan misi dapat dicapai bila ada komitmen yang tinggi dari setiap pegawai | | | | |

